



วารสารวิชาการ

ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

JORNAL OF ARTS AND SCIENCE CHAIYAPHUM RAJABHAT UNIVERITY



ISSN : 2408 - 0993 (Print)

ISSN : 2730 - 1486 (Online)

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567
Volume 11 Number 2 July - December 2024



วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2567

Journal of Arts and Science Chaiphum Rajabhat University
Vol. 11 No.2 July – December 2024



วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
Journal of Arts and Science Chaiyaphum Rajabhat University

เจ้าของ
วัตถุประสงค์

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

1. เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ด้านศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
2. เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์ นักวิชาการ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจ
ได้มีโอกาสเสนอผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย และวิทยานิพนธ์ในสาขาวิชาศิลปศาสตร์
และวิทยาศาสตร์ และสาขาที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กลั่นกรองบทความ (Peer Review)

ศาสตราจารย์ ดร.กนกกร สมปราษฎ
รองศาสตราจารย์ ดร.เดือนเพ็ญพร ชัยภักดี
รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษา พรหมเทพ
รองศาสตราจารย์ ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน
รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชวริยา ไบลี
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเลี้ยง ทุมทอง
รองศาสตราจารย์ ดร.สรฤดี ดีปุ
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา จันทรอด
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งประเสริฐ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสกสรรค์ สนวา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติวัชร ถ้วยงาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภาพรณ ธิญา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจบ บุญจันทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรพล วิเศษศิลป์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน
อาจารย์ ดร.เมตต์ เมตต์การุณจิต
อาจารย์ ดร.ทศพร พิษะระ
อาจารย์ ดร.ปริญา ปริพุด

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
มหาวิทยาลัยศิลปากร
นักวิชาการอิสระ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
นักวิชาการอิสระ
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
นักวิชาการอิสระ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

บรรณาธิการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมภารธัชธรณ์ ศีโลศรีไช	
บรรณาธิการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.सानนท์ ด้านภักดี	ประธานที่ปรึกษา
	อาจารย์ ดร.จิราภรณ์ จันทรเขียน	ที่ปรึกษา
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริศักดิ์ อาจวิชัย	ที่ปรึกษา
บรรณาธิการผู้ช่วย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ อภินันท์ธนากร อาจารย์ ดร.รัชช สุทธิ ดร.อิสระพงศ์ ถนัดคำ	

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. กาญจนา คุณารักษ์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์	มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
ศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ศาสตราจารย์ ดร.สามารถ จัปโจร	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร.พญ.กิมพร ชมะนรงค์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณพงศ์ สมสุข	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.จารุณี ชามาศย์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชจริยา ไบลี	นักวิชาการอิสระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน	มหาวิทยาลัยศิลปากร
รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ เหล่านากุล	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.พุดิพงศ์ สัตยวงศ์ทิพย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระพงศ์ จันทรสนาม	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ชิวพิมาย	วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
รองศาสตราจารย์ ดร.เดือนเพ็ญพร ชัยภักดี	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิวีช ศรีโกคายกุล	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์วิเชียร ขาบุตรบุณฑริก	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตบุรีรัมย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติคม คาวีรัตน์	นักวิชาการอิสระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตานถ แก้ววินัด	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจบ บุญจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุง เพ็ชรสุข	นักวิชาการอิสระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวาสดี พรรณา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชุกำแพง	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.นวพร รักขันแสง	สมาคมผู้บริหารและครูเมืองชัยภูมิ
อาจารย์ ดร.ประยูร เขาวินาท	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
อาจารย์ ดร.ภูริพัส แสนพงษ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตขอนแก่น
ดร.ฉัตรชัย รือหาร	สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ภูสิงห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธาน วรรณวัลย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญแข ภูผายาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ แก้วสาร	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานพ ยิ่งรัมย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา สุกใส	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิรินันท์ ถนัดคำ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุสรณ์ พัฒนาคานต์
อาจารย์ ดร.ปาริชาติ ญาตินิยม
ดร.อิสระพงศ์ ถนัดคำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

คณะผู้จัดทำ

ฝ่ายจัดการและพิสูจน์อักษร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมภารธัชธรรม์ ศิโรศรีไช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ อภินันท์ธนากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุสรณ์ พัฒนาคานต์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์หทัยกาญจน์ ทองศรีสุข
อาจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ จันทร์ขามป้อม
อาจารย์ ดร.เฉลิมวุฒิ อุทัยกัน
อาจารย์ ดร.ณัฐพงศ์ ชัยภักดิ์
อาจารย์ ดร.ดวงใจ วิชัย
อาจารย์ว่าที่ร้อยตรี ดร.ตะวัน จำปาโพธิ์
อาจารย์ ดร.รัชฎ์ สุทธิ
อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย ตรีดี
อาจารย์ ดร.สามารถ สิ้นทร
อาจารย์ ดร.สำราญ วานนท์
อาจารย์ ดร.สุกัญญา หงษ์ทอง
อาจารย์ ดร.สุพัตรา บุตรเสรีชัย
อาจารย์กมลลักษณ์ แก้วคำ
อาจารย์ชยารักษ์ ธาณี ดิชะกุล
อาจารย์ปวีณ เกรียงเกษม
อาจารย์วรเชษฐ์ แสงสีดา
อาจารย์วราภรณ์ จันทร์เวียง
ดร.อิสระพงศ์ ถนัดคำ
นางสาวอุษณีย์ พรหมเตื่อ

ฝ่ายออกแบบและสารสนเทศ

อาจารย์ปราษฎ ผดุงพล
อาจารย์ชินนทร์ ศรีโยอด
อาจารย์ศรัณยู เหลาพา
นายทินนิกร เสมอโชค
นายรชานนท์ คุ่มโนนชัย
ดร.อิสระพงศ์ ถนัดคำ

กำหนดออกวารสาร

ปีละ 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 : มกราคม – มิถุนายน ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

สถานที่พิมพ์

โรงพิมพ์ไทยเสรีการพิมพ์ 124/5-9 ถนนนิเวศรัตน์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองชัยภูมิ
จังหวัดชัยภูมิ 36000 โทรศัพท์, 044-821952, 044833952, โทรสาร 044-822153
เว็บไซต์ <http://tsp.yellowpages.co.th>, อีเมล TSP_9@hotmail.com,
tsp2510@gmail.com, tsp.956@gmail.com

สารจากคณบดี

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เป็นหน่วยงานระดับคณะที่มีการจัดการเรียนการสอนหลากหลายศาสตร์เพื่อรองรับความต้องการของท้องถิ่น นอกจากการจัดการเรียนการสอนแล้ว คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ยังมุ่งมั่นสนับสนุนการวิจัย การเผยแพร่ผลงานงานวิชาการ โดยจัดทำวารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และส่งเสริมให้คณาจารย์ นักวิชาการ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจ ได้ส่งผลงานวิชาการวิชาการเพื่อตีพิมพ์ เผยแพร่สู่สาธารณชน

การดำเนินงานของวารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและคุณภาพผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ในฐานข้อมูลวารสารกลุ่มที่ 2 โดยมีกำหนดตีพิมพ์ ปีละ 2 ฉบับ ซึ่งวารสารฉบับปัจจุบัน นับเป็นปีที่ 11 ฉบับที่ 2 โดยการดำเนินงานของวารสารศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ได้มีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์นั้น ๆ เป็นคณะกรรมการกลั่นกรองและพิจารณาบทความ (Peer Review) เพื่อให้บทความที่เผยแพร่ในวารสารมีคุณภาพตามมาตรฐาน TCI

ในนามของคณบดี คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ซึ่งกำกับการดำเนินงานของวารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์มาอย่างต่อเนื่อง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลงานที่ปรากฏในวารสารทุกฉบับจะเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และเป็นช่องทางในการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัยของนักวิจัยอิสระ อาจารย์ นักวิชาการ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เรายินดีหากท่านกรุณาสะท้อนข้อมูลหรือแจ้งให้เราได้ทราบว่าได้นำข้อค้นพบจากงานวิจัยที่ปรากฏในวารสารฉบับนี้หรือฉบับอื่น ๆ ของวารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคม พัฒนางานวิจัยในศาสตร์หรือองค์กรของท่าน เราจะมุ่งมั่นนำทีมคณะจัดทำวารสารดำเนินงานไปอย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพเพื่อประโยชน์ของผู้อ่านทุกท่าน พบกันใหม่ฉบับหน้า ขอขอบคุณครับ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริศักดิ์ อาจิรัชย์)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ฉบับปัจจุบันเป็นวารสารปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2567) มีบทความวิชาการจำนวนทั้งสิ้น 13 เรื่อง โดยบทความทุกเรื่องผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Peer Review) จำนวน 3 คนต่อหนึ่งบทความ ซึ่งการดำเนินงานของวารสาร ฯ เป็นการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการเผยแพร่บทความวิชาการที่มีคุณภาพตามศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) โดยวารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิเป็นวารสารที่ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) กลุ่มที่ 2

กองบรรณาธิการขอขอบคุณอาจารย์ นักวิจัยอิสระ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่ให้ความสนใจส่งบทความเข้ามาตีพิมพ์ในวารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านในการพิจารณาบทความ (Peer Review) พร้อมให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไข บทความความให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้บริหารคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิที่ให้การสนับสนุนการจัดทำวารสาร ฯ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี



(อาจารย์ ดร.รัชวุธ สุทธิ)

บรรณาธิการผู้ช่วย รักษาการแทน บรรณาธิการ
วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

สารบัญ

การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา โดยการจัดโดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลยาพร้อมกับแบบฝึกทักษะของนักศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 The Developing Problem-Solving Skills and Academic Performance through Learning Management of Polya's Problem-Solving Techniques and Skills Training Module for Grade 3 Elementary Students มัทรี นเรกุล สุนันท์ สีพาย	1
การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS The development of analytical thinking ability and academic achievement, the development of the Ayutthaya Kingdom learning unit of Matthayomsuksa 2 students by managing learning through the GPAS process รชนีกร ลาภแก้ว นฤมล ภูสิงห์	15
รูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร Volleyball Sports Management Model for Student Excellence Petvittayakarn School อริสา นพคุณ	28
วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 Organizational Culture of Schools Affecting Teachers' Performance Effectiveness under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2 ธนเทพ ทิฆัมพรธีรวงศ์ บรรจบ บุญจันทร์	42
การพัฒนาทักษะการฟังและการพูดภาษาจีน หน่วยการเรียนรู้ การซื้อสินค้า (买东西) โดยใช้สถานการณ์จำลอง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 The Development of Listening and Speaking Skills in the Learning Unit of Purchasing Products using Simulation for Prathomsuksa 4 Students ฐิติรัตน์ กองแก้ว เกษกนก วรรณวัลย์	56

ภาพลักษณ์โรงเรียนที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 Image of School Affecting The Mobilization of Educational Resources under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 ชุตติเดช สุภารัตน์ บรรจบ บุญจันทร์	69
ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ The Relationship between Work Efficiency and Followership of Academic Support Staff in Chaiyaphuym Rajabhat University กฤษณา พัฒเพ็ง ทินนิกร เสมอโชค	83
การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสารที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนและจิตวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 The development of science learning activity sets, learning unit of substances and properties that affect academic achievement and scientific minds of Prathomsuksa 5 Students เนติเกียรติ ดาวแจ้ง นฤมล ภูสิงห์	97
การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร Promoting student morality and ethics of school administrators according to the perception of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration ศุภชัย หนูกิ่ง รัตนา กาญจนพันธุ์	111
การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร Risk Management of School Administrators From Teacher's Perceptions In Bangkok Metropolitan Administration จักรชัย จงพันท้าว ศีกฤทธิ์ ศิลาฉาย	125
การบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7 The Project Management Affecting the School Effectiveness under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 กิติญา แก้วสว่าง บรรจบ บุญจันทร์	138

แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4	153
Guidelines for Development Soft Skills of School Administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4	
ปฏิธาน คณานุรักษ์ กานต์ เนตรกลาง	Patihan Kananurak Kant Netklang
ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7	168
The Relationship between the Role of Administrators and Happy Organization in Schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7	
อรวรรณ เทียมตัน สรฤดี ดีปู	Orawan Thiamthan Sanrudee Deepu

การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา
โดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหของโพลยาร่วมกับแบบฝึกทักษะ
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

The Developing Problem-Solving Skills and Academic Performance through
Learning Management of Polya's Problem-Solving Techniques and Skills
Training Module for Grade 3 Elementary Students.

มัทรี นเรกุล^{1*} และสุนันท์ สีพาย²

Matsee Narakul^{1*} and Sunan Siphai²

^{1,2} สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
จังหวัดชัยภูมิ 36000

^{1,2} Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Chaiyaphum Rajabhat University,
Chaiyaphum 36000, Thailand

^{1*}Corresponding Author, E-mail : matsee.naja@gmail.com

Received: 26 November 2023, Revised: 13 May 2024, Accepted: 13 May 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา โดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหของโพลยาร่วมกับแบบฝึกทักษะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 2) เปรียบเทียบทักษะการแก้ปัญหทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน 3) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนบ้านหนองบัวใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวน 30 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา โดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหของโพลยาร่วมกับแบบฝึกทักษะ 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) แบบวัดทักษะการแก้โจทย์ปัญหา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา มีประสิทธิภาพเท่ากับ 79.68/75.50 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 75/75 2) ทักษะการแก้ปัญหทางคณิตศาสตร์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา ที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหของโพลยาร่วมกับแบบฝึกทักษะหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : กระบวนการแก้ปัญหของโพลยา, แบบฝึกทักษะ

Abstract

This research aimed to 1) develop a comprehensive lesson plan for 3rd-grade students, integrating Polya's problem-solving process and skill-building exercises to achieve a proficiency target of 75/75, 2) assess and compare students' problem-solving abilities before and after implementing the lesson plan, and 3) evaluate their academic achievements. The study involved 30 3rd-grade students from Ban Nong Bua Yai School, selected through cluster random sampling. Research tools included 1) a meticulously designed lesson plan, 2) tests measuring problem-solving skills, and 3) assessment tools for learning achievement. Statistical analysis included mean calculations, standard deviations, and a t-test for dependent samples. Results showed 1) a highly effective lesson plan ($E1/E2 = 79.68/75.50$), 2) significant improvement in problem-solving skills post-implementation ($p < 0.05$), and 3) enhanced academic performance, particularly in problem-solving units and problem statement formulation ($p < 0.05$).

Keywords: Polya's problem solving process, Skill exercises

1. บทนำ

คณิตศาสตร์เป็นวิชาที่ว่าด้วยเหตุผล กระบวนการคิด และการแก้ปัญหา คณิตศาสตร์จึงเป็นวิชาที่ช่วยเสริมสร้างให้นักเรียนเป็นคนที่มีเหตุผล ตลอดจนมีทักษะการแก้ปัญหา ทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ได้อย่างถ่องแท้ รอบคอบ สามารถคาดการณ์ วางแผน ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม คณิตศาสตร์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ การจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2550) จึงเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญประการหนึ่งของการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง แนวทางการจัดการศึกษาดังกล่าวนี้นี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการแก้ปัญหาซึ่งเป็นทักษะหนึ่งในทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545,) และทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ เป็นความสามารถในการนำความรู้ทางคณิตศาสตร์ที่เรียนมาไปประยุกต์ใช้งานหรือแก้ปัญหาในชีวิตจริง โดยหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ได้ระบุไว้ว่าทักษะและกระบวนการที่จำเป็นและต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ได้กำหนดสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ออกเป็น 3 สาระ ได้แก่ สาระที่ 1 จำนวนและพีชคณิต สาระที่ 2 การวัดและเรขาคณิต สาระที่ 3 สถิติและความน่าจะเป็น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ที่ผ่านมาประสบปัญหาในการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก

พบว่า การเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ครูเร่งสอนเนื้อหาให้จบ ไม่นั่นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถนำเนื้อหาที่เรียนในชั้นเรียนมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ ส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถแก้ปัญหาได้เมื่อประสบพบเจอปัญหา (เกรียงศักดิ์ พลอยแสง, 2561) จากผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ระดับประเทศกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนน ดังนี้ ปีการศึกษา 2562 , 2563 และ 2564 ที่ผ่านมา พบว่าระดับประเทศมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 44.94 , 40.75 และ 49.44 ตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) โดยสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน ผลการทำแบบฝึกหัด และทำแบบทดสอบ พบว่า นักเรียนมีปัญหาด้านทักษะ ด้านกระบวนการแก้ปัญหา ซึ่งนักเรียนไม่สามารถแก้โจทย์ปัญหาได้และนักเรียนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาเกี่ยวกับโจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ที่นักเรียนเรียนอยู่ และที่สำคัญนักเรียนยังขาดทักษะในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ ไม่สามารถตีความและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในสิ่งที่โจทย์กำหนดให้กับสิ่งที่โจทย์ถาม ทำให้ไม่ทราบว่าจะเริ่มต้นแก้โจทย์ปัญหาอย่างไรและจะต้องใช้วิธีการใดในการคิดคำนวณหาคำตอบที่ถูกต้อง (ขวลิต ด้วงเหมือน, 2561)

การจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลยา เป็นกระบวนการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นซึ่งเป็นที่ยอมรับและนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ซึ่งกระบวนการสอนโดยใช้แนวคิดของโพลยาเป็นวิธีการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบระเบียบ มีขั้นตอนชัดเจน คือ ขั้นที่ 1 การทำความเข้าใจปัญหา ขั้นที่ 2 การวางแผนแก้ปัญหา ขั้นที่ 3 การดำเนินการตามแผน ขั้นที่ 4 การตรวจสอบ เมื่อนักเรียนแก้ปัญหาสำเร็จก็จะตรวจสอบดูว่าผลที่ได้นั้นถูกต้องมีความเป็นไปได้สำหรับโจทย์นั้นหรือไม่ จะเห็นว่าการแก้ปัญหตามรูปแบบของโพลยามีขั้นตอนที่ชัดเจน ทำให้นักเรียนฝึกคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน (Polya, 1957) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาลทิศา สุญราช และวรรณพล พิมพะสาลี (2561) เรื่อง ได้ศึกษา เรื่อง การจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาตามแนวคิดของโพลยา เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่าการฝึกให้นักเรียนมีทักษะการแก้ปัญหตามแนวคิดของโพลยา มีส่วนช่วยให้นักเรียนได้รับการพัฒนาด้านการแก้ปัญหได้ดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรางคณา สำอางค์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของโพลยา ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 แสดงว่าการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของโพลยาสามารถทำให้นักเรียนมีความสามารถในการแก้โจทย์ ปัญหาคณิตศาสตร์สูงขึ้น ซึ่งอาจเป็นเพราะวิธีสอนตามขั้นตอนการสอนของโพลยา ทำให้นักเรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจน ทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งที่โจทย์กำหนดให้กับสิ่งที่โจทย์ต้องการทราบ และสามารถนำความรู้ หลักการ การคิดคำนวณต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาได้ดีขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา โดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหของโพลยาร่วมกับแบบฝึกทักษะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา โดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหของโพลยาร่วมกับแบบฝึกทักษะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75

2.2 เปรียบเทียบทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลยาร่วมกับแบบฝึกทักษะ ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

2.3 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลยาร่วมกับแบบฝึกทักษะ ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

3.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา โดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลยาร่วมกับแบบฝึกทักษะ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิดหลักการทฤษฎีที่ใช้ในการดำเนินการ โดยศึกษาแนวคิดกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา (Polya, 2004; อ้างใน สุธิดา แสนวงษ์. 2562) ได้กล่าวว่าการสอนแก้ปัญหาเป็นการสอนที่ครูผู้สอนต้องส่งเสริมให้นักเรียนค้นพบรูปแบบและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยเน้นที่วิธีที่หลากหลายในการแก้ปัญหา แล้วให้นักเรียนเลือกวิธีการง่าย สั้น กระชับ ตามความสามารถของตนเอง วิธีการจัดการเรียนรู้ควรเน้นที่ทักษะกระบวนการคิดของนักเรียนให้มีลำดับมีขั้นตอน สามารถแก้โจทย์ปัญหาได้ โดยไม่ควรเน้นที่คำตอบว่าถูกหรือผิดเพียงอย่างเดียว แต่ควรเน้นที่ขั้นตอนการแก้ปัญหานักเรียน และแนวคิดของ (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2557) ได้กล่าวว่าการแก้โจทย์ปัญหาของโพลยา ว่าเป็นการเน้นที่กระบวนการหรือขั้นตอนที่ได้มาซึ่งคำตอบอย่างเป็นระบบ และมีการตรวจสอบคำตอบเสมอ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของวิธีการหรือกระบวนการในการได้มาซึ่งคำตอบ ซึ่งการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาจะช่วยให้ผู้เรียนหาคำตอบได้ดียิ่งขึ้น มีทักษะในการแก้โจทย์ปัญหาที่ดีขึ้น

4.1 ขั้นตอนกระบวนการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ตามกระบวนการของโพลยา

ขั้นตอนกระบวนการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ตามกระบวนการของโพลยามีนักการศึกษาได้อธิบายไว้ดังนี้ ไว้ดังนี้

โพลยา (Polya, 1957) กล่าวถึงขั้นตอนหรือกระบวนการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ไว้ 4 ขั้นตอน คือ
ขั้นที่ 1 การทำความเข้าใจปัญหา (Understanding the Problem) เป็นการมองไปที่ตัว ปัญหา โดยพิจารณาว่าโจทย์ถามอะไร โจทย์กำหนดอะไรมาให้บ้าง

ขั้นที่ 2 การวางแผนการแก้ปัญหา (Devising a Plan) เป็นขั้นตอนสำคัญที่จะต้องพิจารณาว่าจะแก้ปัญหาวัยวิธีใด จะแก้ปัญหายังไร

ขั้นที่ 3 การดำเนินการตามแผน (Carrying out the Plan) เป็นขั้นตอนที่ลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบผล (Looking Back) เป็นขั้นตอนที่ผู้แก้ปัญหาต้องย้อนกลับไปหาคำตอบที่ขั้นตอนต่าง ๆ ที่ผ่านมาเป็นการตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าผลลัพธ์ที่ได้ถูกต้องสมบูรณ์โดยพิจารณาและตรวจดูว่าผลลัพธ์ถูกต้องและมีเหตุผลที่น่าเชื่อถือได้หรือไม่

นิธินันท์ กลั่นสุวรรณ (2559) กล่าวว่า การแก้ปัญหาตามกระบวนการของโพลยาเป็นสิ่งที่ผู้สอนและนักเรียนคุ้นเคยและถูกใช้มานานมากในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ ซึ่งในทำปฏบัติการดำเนินการตามกระบวนการนี้อาจทำบางขั้นตอนให้กระชับขึ้น และเพื่อไม่ให้นักเรียนรู้สึกว่าการแก้ปัญหาคือสิ่งซับซ้อน กระบวนการแก้ปัญหามาของโพลยาเป็นกระบวนการที่มีประโยชน์มาก เนื่องจากช่วยให้นักเรียนมีหลักคิดทำให้นักเรียนได้ฝึกการแก้ปัญหาย่อยอย่างเป็นระบบมีการวางแผนและกำกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยได้สรุปกระบวนการแก้ปัญหามาของโพลยา ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ทำความเข้าใจโจทย์ปัญหา (Understanding the Problem) ทำความเข้าใจโจทย์ปัญหาโดยการวิเคราะห์โจทย์ปัญหา เพื่อบอกให้ได้ว่าโจทย์ปัญหาเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับอะไร พิจารณาว่า “โจทย์ถามอะไร” และ “รู้อะไรจากโจทย์บ้าง”

ขั้นที่ 2 วางแผน/แก้ปัญหามา (Devising a Plan) เป็นขั้นตอนสำคัญที่จะต้องพิจารณาว่าจะแก้ปัญหาย่อยอย่างไร จะแก้ปัญหาย่อยด้วยวิธีใด ซึ่งเป็นขั้นที่ค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่โจทย์ถามกับข้อมูลหรือสิ่งที่โจทย์กำหนดให้ ผู้แก้ปัญหามาต้องพิจารณาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ในปัญหามา ผสมผสานกับประสบการณ์เดิมในการแก้ปัญหามาที่ผู้แก้ปัญหามาเคยมีอยู่ กำหนดเป็นวิธีการและเทคนิคพร้อมทั้งเลือกยุทธวิธีที่จะใช้ในการแก้ปัญหามา

ขั้นที่ 3 ปฏิบัติตามแผน (Carrying Out the Plan) แสดงวิธีคิดหาคำตอบตามแผนที่วางไว้จนได้คำตอบที่ถูกต้อง

ขั้นที่ 4 ตรวจสอบคำตอบ (Looking Back) ขั้นตอนนี้ต้องการให้นักเรียนย้อนกลับไปหาคำตอบที่ได้มา โดยเริ่มจากการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของคำตอบและยุทธวิธีแก้ปัญหามาที่ใช้ แสดงวิธีตรวจคำตอบโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งเพื่อแสดงให้เห็นว่าคำตอบที่คิดได้ในขั้นตอนที่ 3 ถูกต้องสมบูรณ์

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คณิศร พานิช (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหามาทางคณิตศาสตร์ โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหามาของโพลยา เรื่อง ร้อยละและอัตราส่วน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหามาของโพลยา เรื่อง ร้อยละและอัตราส่วน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 88.24/88.10 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหามาของโพลยา เรื่อง ร้อยละและอัตราส่วน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลาวัญญ์ รัตนจันทร์ และ ปรีญา บุญญสิริ (2563) ได้ศึกษาการใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหามาของโพลยา เรื่องการบวกและการลบเศษส่วน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหามาของโพลยา เรื่องการบวกและการลบเศษส่วน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 90.19/80.19 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหามาของโพลยา เรื่องการบวกและการลบเศษส่วนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านหนองบัวใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวน 2 ห้อง จำนวนนักเรียน ทั้งสิ้น 60 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3/2 โรงเรียนบ้านหนองบัวใหญ่ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1 ห้อง จำนวน 30 ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.2.1 แผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 4 แผน แผนละ 4 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 16 ชั่วโมง และเก็บคะแนนก่อนเรียน และหลังเรียน

5.2.2 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา โดยการจัดการเรียนรู้ การแก้ปัญหาของโพลาร่วมกับแบบฝึกทักษะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ใช้เป็นแบบทดสอบ ก่อนเรียนและหลังเรียน จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบปรนัย 3 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

5.2.3 แบบวัดทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบทดสอบอัตนัยวัดทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ จำนวน 2 ข้อ เลือกใช้เป็นแบบทดสอบ ก่อนเรียนและหลังเรียน

5.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ดังนี้

5.3.1 แผนการจัดการเรียนรู้กับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา โดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลาร่วมกับแบบฝึกทักษะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

5.3.1.1 ศึกษาเอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ปรับปรุง พุทธศักราช 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับหลักการและวิธีการเขียน แผนการจัดการ และดำเนินการสร้างแผนตามองค์ประกอบของการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ 1) หัวเรื่อง 2) สาระสำคัญ 3) มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 4) จุดประสงค์การเรียนรู้ 5) สมรรถนะสำคัญ 6) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 7) สาระการเรียนรู้ 8) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 9) สื่อ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ 10) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

5.3.1.2 นำแผนการจัดการเรียนรู้ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบการเขียนแผน และนำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ พบว่าแผนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, $S.D = 0.27$) หลังจากนั้นนำแผนการจัดการเรียนรู้ ไปทดลองใช้ กับนักเรียนชั้นประถมศึกษา

ปีที่ 3/1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนนักเรียน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง มีค่าประสิทธิภาพกระบวนการและค่าประสิทธิภาพผลลัพธ์มีค่าเท่ากับ $79.68/75.50$ ($E1 = 79.68/E2 = 75.50$)

5.3.2 การสร้างแบบวัดทักษะการแก้ปัญหา ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือได้ดังนี้

5.3.2.1 ศึกษาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานการวัดและการประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560)

5.3.2.2 สร้างแบบวัดทักษะการแก้ปัญหา และนำแบบวัดทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พร้อมเกณฑ์การให้คะแนน เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำแบบวัดทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ชัดเดิมเพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยการหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity index: CVI) ซึ่งพิจารณาให้คะแนนเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง เนื้อหาไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์

ระดับ 2 หมายถึง เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์เล็กน้อย ควรปรับปรุงอย่างมาก

ระดับ 3 หมายถึง เนื้อหาค่อนข้างสอดคล้องกับจุดประสงค์ ควรปรับปรุงเล็กน้อย

ระดับ 4 หมายถึง เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

5.3.2.3 จัดพิมพ์แบบวัดทักษะการแก้ปัญหา เป็นฉบับสมบูรณ์นำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง

5.3.3 สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

5.3.3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา คู่มือการสร้างแบบทดสอบ และสร้างตารางวิเคราะห์ข้อสอบให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ จากนั้นสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 3 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ต้องการใช้จริง 20 ข้อ

5.3.3.2 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม แล้วประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง $0.6-1.00$

5.3.3.3 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) จากการทดสอบ พบว่าแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง $0.56 - 0.73$ ค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง $0.27 - 0.60$

5.3.3.4 นำแบบทดสอบที่เข้าเกณฑ์ที่คัดเลือกไว้ จำนวน 20 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยสูตร Kr-20 ของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน ซึ่งผลพบว่า ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.75 และจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.4.1 ชี้แจงนักเรียนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมตามแผนการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา โดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหของโพลยาพร้อมกับแบบฝึกทักษะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

5.4.2 ทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน แบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 3 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ และทำแบบวัดทักษะการแก้โจทย์ปัญหา แบบอัตนัย จำนวน 2 ข้อ

5.4.3 ดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 แผน รวมเวลา 16 ชั่วโมง

5.4.4 ทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทำแบบวัดทักษะการแก้โจทย์ปัญหา ซึ่งเป็นชุดเดียวกันกับแบบทดสอบก่อนเรียน มาทำการทดสอบหลังเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.5.1.1 วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของแผนการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา โดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหของโพลยาพร้อมกับแบบฝึกทักษะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ตามเกณฑ์ 70/70 โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ

5.5.1.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบเปรียบเทียบทักษะการแก้ปัญหของนักเรียนระหว่างก่อนและหลังเรียน จากแผนการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา โดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหของโพลยาพร้อมกับแบบฝึกทักษะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ใช้สถิติการทดสอบค่าที (Dependent Samples t-test)

5.5.1.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนระหว่างก่อนและหลังเรียน แผนการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา โดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหของโพลยาพร้อมกับแบบฝึกทักษะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ใช้สถิติการทดสอบค่าที (Dependent Samples t-test)

5.5.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบผลการเรียนก่อนและหลังเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของโพลยาโดยใช้การทดสอบค่าที (Dependent Samples t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

6. ผลการวิจัย

6.1 แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา โดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหของโพลยาพร้อมกับแบบฝึกทักษะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหของโพลยาพร้อมกับแบบฝึกทักษะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

ประเภทการทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	ร้อยละ	ประสิทธิภาพ
ทดสอบระหว่างเรียน (E_1)	30	280	223.10	79.68	E_1 / E_2
ทดสอบหลังเรียน (E_2)	30	20	15.10	75.50	79.68 / 75.50

จากตารางที่ 1 คะแนนเฉลี่ยจากหน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา โดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลยาร่วมกับแบบฝึกทักษะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 4 แผน คะแนนเต็ม 280 คะแนน ได้คะแนนเฉลี่ย 223.10 คิดเป็นร้อยละ 79.68 และคะแนนเฉลี่ยของแบบวัดผลสัมฤทธิ์หลังเรียน 15.10 จากคะแนนเต็ม 20 คิดเป็นร้อยละ 75.50 พบว่า ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลยาร่วมกับแบบฝึกทักษะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 เท่ากับ 79.68/75.50 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

6.2 เปรียบเทียบทักษะการแก้ปัญหา ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลยาร่วมกับแบบฝึกทักษะ ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแบบวัดทักษะการแก้โจทย์ปัญหา ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลยาร่วมกับแบบฝึกทักษะ

ทักษะการแก้ โจทย์ปัญหา	n	คะแนน เต็ม	$\bar{X}$	S.D.	$\sum x$	t	Sig.
ก่อนเรียน	30	20	10.90	1.53	95	16.419	.00
หลังเรียน	30	20	16.50	1.27			

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะการแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลยาร่วมกับแบบฝึกทักษะ มีคะแนนก่อนเรียน ($\bar{X} = 10.90$, S.D. = 1.53) และหลังเรียน ($\bar{X} = 16.50$, S.D. = 1.27) ซึ่งพบว่าคะแนนหลังเรียนสูงกว่าคะแนนก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลยาร่วมกับแบบฝึกทักษะ ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลยาร่วมกับแบบฝึกทักษะ

ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน	n	คะแนน เต็ม	$\bar{X}$	S.D.	$\sum x$	t	Sig.
ก่อนเรียน	30	20	8.33	2.57	203	11.497	.00
หลังเรียน	30	20	15.10	2.18			

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลยาพร้อมกับแบบฝึกทักษะ ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน มีคะแนนก่อนเรียน ($\bar{X} = 8.33$, S.D. = 2.57) และหลังเรียน ($\bar{X} = 15.10$, S.D. = 2.18) ซึ่งพบว่าคะแนนหลังเรียนสูงกว่าคะแนนก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 แผนการจัดการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลยาพร้อมกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 79.68/75.50 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 75/75

7.2 ผลการวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนโดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลยาพร้อมกับแบบฝึกทักษะ สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนโดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลยาพร้อมกับแบบฝึกทักษะ สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. อภิปรายผลการวิจัย

8.1 แผนการจัดการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลยาพร้อมกับแบบฝึกทักษะ หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 79.68/75.50 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 75/75 เนื่องจากผู้วิจัยได้พัฒนาตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยศึกษาทฤษฎี เอกสารหลักสูตรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ หาคุณภาพ และทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างพร้อมปรับปรุงแก้ไข โดยครูกระตุ้นให้นักเรียนค้นหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองและส่งเสริมให้นักเรียนสำรวจ ค้นหาวิธีการ แก้ปัญหาโดยการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่ การวิเคราะห์ ร่วมอภิปรายข้อดี ข้อเสีย ของวิธีการคิดแก้ปัญหากระตุ้นให้นักเรียนนำความรู้ และ หลักการที่ นักเรียนเรียนรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ แก้ปัญหาของโพลยา เป็นขั้นตอนที่ชัดเจน ง่ายต่อการเข้าใจ นักเรียนได้เรียนรู้แล้วนักเรียนมีความเข้าใจมากขึ้น ทำให้เกิดทักษะการคิดมากขึ้น กล่าวคือ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นทำความเข้าใจปัญหา นักเรียนอ่าน โจทย์ปัญหาและ วิเคราะห์โจทย์ปัญหาสามารถบอกได้ว่าส่วนใดคือสิ่งที่โจทย์ถามและโจทย์กำหนดให้ขั้นตอนที่ 2 ขั้นวางแผน แก้ปัญหา นักเรียนวางแผนว่าจะใช้วิธีการหรือหลักการใดมาแก้ปัญหา โดยนักเรียนทำการวาดแผนภาพแสดง แนวคิดตามความเข้าใจของนักเรียนแล้วเลือกวิธีการที่เหมาะสมและดีที่สุดในการแก้ปัญหามานำมาเขียนให้อยู่ใน รูปประโยคสัญลักษณ์ ขั้นตอนที่ 3 ขั้นดำเนินการแก้ปัญหาตามแผน นักเรียนลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ตามขั้นตอนที่ 2 โดยการคำนวณหาคำตอบ และแสดงวิธีทำ ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตรวจสอบ เป็นการตรวจสอบ คำตอบที่ได้มาว่าถูกต้องสมบูรณ์หรือไม่ โดยการพิจารณาความสมเหตุสมผลของคำตอบ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วรารัตนา สำอางค์ (2560) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของโพลยา พบว่า ในภาพรวม

นักเรียนมีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์อยู่ในระดับค่อนข้างดี คิดเป็นร้อยละ 66.67 และนักเรียนมีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์หลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของโพลยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา บุ่งนาแสง (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหาระคน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบเรียนปนเล่นร่วมกับแบบฝึกทักษะ ผลการวิจัยได้พบว่า 1) แผนการจัดการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหาระคน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบเรียนปนเล่นร่วมกับแบบฝึกทักษะ มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 75.36/73.93 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 70/70

8.2 ผลการวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนโดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลยาพร้อมกับแบบฝึกทักษะ สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการสอนด้วยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลยาพร้อมกับแบบฝึกทักษะ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1. ชี้นำเข้าสู่บทเรียน 2. ชี้นำสอน 1) ครูแจกแบบฝึกทักษะพร้อมทั้งอ่านให้นักเรียนทำความเข้าใจปัญหา 2) วางแผนแก้ปัญหา ครูกระตุ้นให้นักเรียนค้นหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองและส่งเสริมให้นักเรียนสำรวจ ค้นหาวิธีการ แก้ปัญหาโดยการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ ร่วมอภิปรายข้อดี ข้อเสีย ของวิธีการคิดแก้ปัญหากระตุ้นให้นักเรียนนำความรู้ และหลักการที่นักเรียนเรียนรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา 3) ปฏิบัติตามแผน ครูกระตุ้นนักเรียนแก้ปัญหาตามแผน อย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอนการลงมือปฏิบัติการ ตามแผนที่วางไว้ 4) ตรวจสอบคำตอบ ครูกระตุ้นให้นักเรียนตรวจสอบความถูกต้องของวิธีการแก้ปัญหาและคอยชี้แนะให้นักเรียน 3. ชี้นำสรุป ครูและนักเรียนช่วยกันสรุปบทเรียน และองค์ความรู้ที่ได้ ชี้ให้เห็นถึงข้อดี ข้อด้อยในแต่ละแนวคิดรวมถึงประเด็นในการเชื่อมโยงไปสู่เนื้อหาต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ (Polya, 1957) ได้แบ่งปัญหาทางคณิตศาสตร์ตามจุดประสงค์ออกเป็น 2 ประเภท 1) ปัญหาให้ค้นหา (Problem to find) เป็นปัญหาที่ให้ค้นหาสิ่งที่ต้องการ ซึ่งอาจเป็นปัญหาในเชิงทฤษฎีหรือเชิงปฏิบัติ อาจเป็นรูปธรรม หรือนามธรรม 2) ปัญหาให้พิสูจน์ (Problem to prove) เป็นปัญหาที่ต้องการให้แสดงว่ามีความสมเหตุสมผลของข้อความที่โจทย์กำหนดมาให้ว่าเป็นจริงหรือเท็จซึ่งลักษณะสำคัญของปัญหานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาลทิศา สุญราช และวรรณพล พิมพะสาลี (2561) ได้ศึกษา เรื่อง การจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาตามแนวคิดของโพลยา เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่าการฝึกให้นักเรียนมีทักษะการแก้ปัญหาตามแนวคิดของโพลยา มีส่วนช่วยให้นักเรียนได้รับการพัฒนาด้านการแก้ปัญหาได้ดีขึ้น ผลการวิจัยพบว่า ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนคิดเป็นร้อยละ 83.65 ($\bar{X} = 16.73$, S.D. = 1.39) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนภายหลังจากใช้แบบฝึกทักษะการแก้ปัญหาตามแนวคิดของโพลยา เรื่อง การแยกตัวประกอบพหุนาม สูงกว่าก่อนเรียนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ สุระวนิชกุล (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดโพลยาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนรู้โดยใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดโพลยา มีคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์คะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 คิดเป็นร้อยละ 87.50 ของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง

8.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหา ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนโดยการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหาของโพลยาพร้อมกับแบบฝึกทักษะ สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากในการทำข้อสอบเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์

นักเรียนจะได้รู้จักโจทย์ที่ง่าย ๆ ได้ฝึกการสร้างโจทย์ปัญหา การแก้โจทย์ปัญหา รวมไปถึงได้ฝึกทักษะการคิด มีการเชื่อมโยงความรู้ใหม่ความรู้เดิมมาใช้ในการวิเคราะห์หาคำตอบของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรางคณา สำอางค์ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของโพลยา ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชานนท์ ปิติสวโรจน์ (2560) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาการบวกและการลบ โดยใช้กระบวนการแก้ โจทย์ปัญหาของโพลยา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 15.40 คิดเป็นร้อยละ 77.05 สูงกว่าก่อนเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.55 คิดเป็น ร้อยละ 52.73

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

9.1.1 ครูผู้สอนที่จะนำกระบวนการแก้ปัญหามาใช้ควรใช้กิจกรรมกลุ่มให้นักเรียนได้ร่วมกัน คิดแก้โจทย์ปัญหา เพื่อให้นักเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้กัน และช่วยให้นักเรียนมีทางเลือกในการนำวิธีแก้ โจทย์ปัญหาเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้กับโจทย์ปัญหาข้ออื่น ๆ ตามความเข้าใจและความถนัดของตนเอง

9.1.2 ในส่วนของชั้นปฏิบัติการควรเพิ่มแบบฝึกหัดระดับง่ายสำหรับนักเรียนที่อ่อน เพราะจะทำให้ นักเรียนมีกำลังใจในการเรียน และอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มมากยิ่งขึ้น

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการเปรียบเทียบ 2 กลุ่มคือ กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม เพื่อที่จะแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของการจัดการเรียนรู้การแก้ปัญหามาใช้กับแบบฝึกทักษะ

9.2.2 ควรมีการพัฒนาการแก้ปัญหามาใช้กับแบบฝึกทักษะในเนื้อหาหรือรายวิชาอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์พัฒนาความรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

10. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551(ฉบับปรับปรุง 2560)*. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- กาลทิวา สุยุราช และวรรณพล พิมพ์สาละ. (2561). การจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหามาใช้กับแบบฝึกทักษะ เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนาม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. *วารสารวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ศึกษา*. 1(2) : 206-215.

- เกรียงศักดิ์ พลอยแสง. (2561). การเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 5 (ฉบับพิเศษ), 131-141.
- คณิศร พานิช (2563) การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา เรื่อง ร้อยละและอัตราส่วน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. ประจวบคีรีขันธ์ : โรงเรียนบางสะพาน.
- ชวลิต ดำรงเหมือน. (2561). ผลการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาการบวก ลบ คูณหารระคน ด้วยเทคนิค KWDL ร่วมกับการใช้แผนภาพ ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2557). เทคนิคการใช้คำถามพัฒนาการคิด (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ชานนท์ ปิติวโรจน์. (2560) การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์เรื่อง โจทย์ปัญหาการบวกและการลบโดยใช้กระบวนการแก้โจทย์ปัญหาของโพลยาสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. วารสารบัณฑิตวิจัย. 8(1): 57-69.
- นิธินันท์ กลั่นควัฒน์. (2559). ผลการจัดการเรียนการสอนแบบ TAI ร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาที่ส่งผล ต่อความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้โจทย์สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนคณิตศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลาวัณย์ รัตนจันทร์ และปรียา บุญญสิริ. (2563). การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา เรื่องการบวกและการลบเศษส่วนสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรางคณา สำอางค์. (2560). การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้ ตามแนวคิดของโพลยา.วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 11(1): 52-61.
- _____ (2562). การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้ ตามแนวคิดของโพลยา. กำแพงเพชร : โรงเรียนบ้านบึงพิไกร.
- วิไลวรรณ สุระวนิชกุล. (2562). การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวคิดโพลยา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 25(2) : 226–238.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2550). ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุธิดา แสนวัง. (2562). การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาเคมี เรื่อง ปริมาณสารสัมพันธ์ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับเทคนิคการแก้ปัญหาของโพลยา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : สำนักการพิมพ์ สำนักนายกรัฐมนตรี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564). รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (National Test : NT) ปีการศึกษา 2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

อัจฉรา ปุ่นาแซง. (2565). การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ โจทย์ปัญหาระคน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบเรียนปนเล่นร่วมกับแบบฝึกทักษะ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏชัยภูมิ.

Polya, G. (1957). How to Solve It. New Jersey : Princeton University Press.

การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS

The development of analytical thinking ability and academic achievement,
the development of the Ayutthaya Kingdom learning unit of Matthayomsuksa
2 students by managing learning through the GPAS process

รชนีกร ลากแก้ว^{1*} และนฤมล ภูสิงห์²
Rotchanee Korn Lapkaew^{1*} and Naruemon Phusing²

^{1,2} สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
จังหวัดชัยภูมิ 36000

^{1,2} Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Chaiyaphum Rajabhat University,
Chaiyaphum 36000, Thailand

^{1*}Corresponding Author, E-mail : ton6747ton@gmail.com

Received: 28 November 2023, Revised: 13 May 2024, Accepted: 14 May 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ด้วยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 3) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนเมืองพญาแลวิทยา จำนวนนักเรียน 32 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 2) แบบทดสอบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ 3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลวิจัยพบว่า 1) แผนการจัดการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการ GPAS หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 84.17/84.79 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 2) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : กระบวนการ GPAS, การคิดวิเคราะห์, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, อาณาจักรอยุธยา

Abstract

This research aimed to 1) develop learning management plans using the GPAS process in the learning unit of the development of the Ayutthaya Kingdom for Matthayomsuksa 2 students to have efficiency according to the criteria of 80/80, 2) compare analytical thinking ability in the learning unit of the development of the Ayutthaya Kingdom before and after learning using the GPAS process of Matthayomsuksa 2 students 3) compare academic achievement in learning unit of the development of the Ayutthaya Kingdom Between before and after learning using the GPAS process of Matthayomsuksa 2 students. The samples in this research were Matthayomsuksa 2 students in semester 1, academic year 2023, Muang Phaylae Wittaya School, a total of 32 students, obtained by cluster random sampling. Tools used in the research: 1) learning management plans using the GPAS process, 2) analytical thinking ability test, and 3) learning achievement test. The data analysis statistics were mean, standard deviation, and t-test. The research results showed that 1) the learning management plans using the GPAS in the learning unit of the development of the Ayutthaya Kingdom of Matthayomsuksa 2 students had an efficiency of 84.17/84.79, higher than the specified criteria. 2) The analytical thinking ability of Matthayomsuksa 2 students who learned through the learning management using the GPAS process after learning was higher than before, statistically significant at the .05 level. 3) Academic achievement in the learning units of the development of the Ayutthaya Kingdom of Matthayomsuksa 2 students who learned through the learning management using the GPAS process, after learning higher than before, statistically significant at the .05 level.

Keywords : GPAS process, analytical thinking, academic achievement, the Ayutthaya Kingdom

1. บทนำ

ปัจจุบัน "การคิด" และ "การสอนคิด" เป็นเรื่องที่สำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีคุณภาพการคิดขั้นสูงไม่ว่าจะเป็นสังคมโลกหรือสังคมไทย การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ในด้านการสอนได้มีแนวความคิดเรื่องการสอนให้ "คิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาได้" และแนวคิดทางยุทธศาสตร์ "การคิดอย่างถูกวิธีตามหลักโยนิโสมนสิการ" เป็นต้น แต่แนวคิดเหล่านี้ก็ยังไม่ได้นำไปใช้อย่างกว้างขวางและการสร้างรูปแบบการเรียนการสอนที่จะสามารถนำไปใช้ได้จริงยังมีไม่มากนัก (ทิสนา เขมมณี, 2556) การคิดเป็นกระบวนการทางสมองในการจัดกระทำกับข้อมูล หรือสิ่งเร้าที่รับเข้ามา การคิดเป็นกระบวนการทางสติปัญญาของบุคคล (cognitive process) ที่บุคคลใช้สร้างความหมายความเข้าใจในสรรพสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับ

จากประสบการณ์ ดังนั้น การคิดเป็นเรื่องราวเฉพาะตนที่บุคคลเรียนรู้ด้วยการดำเนินการเอง ไม่มีผู้ใดจะทำแทนได้ แต่บุคคลอื่นรวมทั้งสภาพแวดล้อม และประสบการณ์ต่าง ๆ สามารถช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดการคิดและเกิดการเรียนรู้การคิดมีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากการคิดเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการกระทำและการแสดงออกทั้งหลาย การคิดจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นในผู้เรียน (ทิตินา แคมณี, 2555) ได้กล่าวว่า วิธีการคิดวิเคราะห์สามารถสอนได้เพราะเป็นเรื่องความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทางสมองตามทฤษฎีของ Bloom ว่าด้วยการอธิบายขั้นตอนและการเริ่มจากความรู้ความเข้าใจ การนำไปใช้ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของการสอนให้เกิดพุทธิพิสัยระดับต่ำ ส่วนที่อยู่ในระดับสูงคือ การวิเคราะห์การสังเคราะห์ และการประเมินผลในส่วนของการวิเคราะห์ยังได้แยกแยะพฤติกรรมการเรียนรู้คือความสามารถที่จะนำความคิดต่าง ๆ มารวมกันเพื่อนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ (อาร์ม โพธิ์พัฒน์, 2550)

การจัดการเรียนการสอน วิชาประวัติศาสตร์ ได้ประสบปัญหาหลายประการ ซึ่งทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ซึ่งนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำลง เนื่องจากเนื้อหาของวิชาที่เป็นนามธรรม นักเรียนไม่สามารถสัมผัสกับประวัติศาสตร์เหล่านี้ได้ การเรียนการสอนจึงอาศัยการอ่าน การท่องจำ ลำดับเหตุการณ์ หรือเรื่องราวต่างของวิชาประวัติศาสตร์หากจะมองโดยผิวเผินก็จะเป็นเรื่องที่น่าเบื่อ เพราะมีแต่อดีตซึ่งต้องอาศัยการจดจำเหตุการณ์มาก จนทำให้นักเรียนรู้สึกว่ามันน่าเบื่อ และไม่มีสิ่งใดจะสนใจได้เลย เนื่องจากเป็นสิ่งที่ไม่ทันสมัยหรือมองในแนวทางการประกอบอาชีพก็แทบจะไม่มีเสียด้วยซ้ำไป การอยู่กับสิ่งเก่าๆ โดยนักเรียนไม่ได้ใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ ทำให้นักเรียนไม่ได้รับการพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ (สิริวรรณ ศรีพหล, 2555) ได้กล่าวอีกว่า กิจกรรมการเรียนการสอนวิชาประวัติศาสตร์ส่วนใหญ่จะเน้นครูเป็นศูนย์กลาง เน้นการสอนแบบบรรยาย เพื่อถ่ายทอดความรู้มากกว่าการส่งเสริมให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทำให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่าย ส่งผลให้การคิดวิเคราะห์ของนักเรียนอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจนัก เมื่อนักเรียนไม่สนใจในการเรียนวิชาประวัติศาสตร์และเห็นว่าเป็นการเรียนเพื่อจดจำเรื่องราวในอดีตเท่านั้น จึงทำให้นักเรียนไม่เห็นคุณค่าของวิชาประวัติศาสตร์ ซึ่งเป็นวิชาที่พัฒนาความเป็นพลเมืองดี เรียนรู้อดีตเพื่อเข้าใจสภาพปัญหาที่ไม่ตอบสนองกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน

การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ GPAS 5 STEP เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันและร่วมกันรับผิดชอบงานในกลุ่มที่ได้รับมอบหมายทั้งยังเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาการคิด สร้างองค์ความรู้ ความสามารถในการสื่อสารและเจตคติเพื่อให้เกิดเป็นความสำเร็จของกลุ่มจะเป็นการเชื่อมโยงเนื้อหาสาระความรู้และกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น เช่น ๆ การแก้ปัญหาการทำงานกลุ่ม จัดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเชื่อมโยงสู่ประสบการณ์จริงกระบวนการเรียนรู้ GPAS 5 STEP จะทำให้สามารถใช้เวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดในตารางเรียนอย่างคุ้มค่า ซึ่งผู้เรียนสามารถสร้างความเข้าใจได้ความรู้จากประสบการณ์จริง สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ จากข้อดีของกระบวนการเรียนรู้ GPAS 5 STEP ตามที่กล่าวมานี้ (พิมพ์นธ์ เคชะคุปต์, 2556)

จากสภาพการณ์และเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาความสามารถในการคิด วิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS เพราะ กระบวนการคิดแบบ GPAS เป็นทักษะกระบวนการคิดที่เป็นขั้นตอนและมีจุดเน้นในกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและเลือกข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลมาจัดกระทำจัดข้อมูลเป็นกลุ่ม เป็นหมวดหมู่ จำแนก เพื่อให้ได้ความรู้ตามที่กำหนดไว้ จากนั้นนำไปใช้ในการปฏิบัติจริง ใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ข้อสรุปที่ได้จากกระบวนการเหล่านี้ที่ตกผลึกภายในตัวของผู้เรียน จะกลายเป็นตัวตนเป็นบุคลิกภาพของผู้เรียน เมื่อฝึกฝนเช่นนี้บ่อยครั้งจะนำไปสู่การเรียนรู้ได้ด้วยตนเองเพราะในแต่ละขั้นครูได้ใช้คำถาม

เพื่อเป็นการกระตุ้นผู้เรียนให้คิดอยู่เสมอ ทั้งนี้กระบวนการ GPAS จึงเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ได้เป็นอย่างดี

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ด้วยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS

2.3 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

3.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

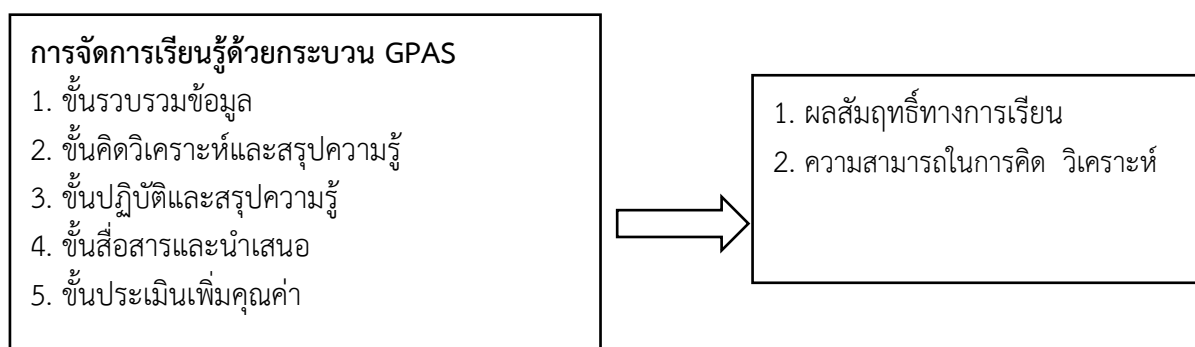
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 1) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) 2) การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน (GPAS 5 STEPS) (สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ พว, 2561) 3) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (สุวิทย์ มูลคำ, 2550) ; บลูม (Bloom อ้างถึงใน ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, 2556) 4) แสดงเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



4.1 ความหมายของการคิดวิเคราะห์

นักการศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจากอดีตจนถึงปัจจุบันได้อธิบายความหมายของการคิดวิเคราะห์โดยใช้คำที่แตกต่างกัน ดังนี้

ประพันธ์ศิริ สุเลารัจ (2556) ได้สรุปความหมายของการคิดวิเคราะห์ว่า หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นรายละเอียด การจำแนกแยกแยะข้อมูลองค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุ เรื่องราว เหตุการณ์ต่าง ๆ ออกเป็นส่วนย่อย ๆ และจัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อค้นหาความจริง ความสำคัญขององค์ประกอบนั้น ๆ รวมทั้งหาความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงของสิ่งต่าง ๆ จนได้ความคิดนำไปสู่การสรุป การประยุกต์ใช้ ทำนาย คาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

วรรณ โรจนะบุรานนท์ (2557) ได้ให้ความหมายว่าการคิดวิเคราะห์ หมายถึงการคิดระดับสูงที่เกิดขึ้นด้วยกระบวนการที่ซับซ้อน เป็นความสามารถในการคิดที่ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาสามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือเป็นหมวดหมู่ได้ โดยพิจารณาอย่างรอบคอบถึงสภาพการณ์หรือข้อมูลต่าง ๆ ว่ามีข้อเท็จจริงเพียงใดในการตัดสินใจ

จากการศึกษาจากนักการศึกษาและนักวิจัยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความหมายของการคิดวิเคราะห์ที่สอดคล้องกัน ผู้วิจัยจะสรุปเป็นประเด็นได้ว่า การคิดวิเคราะห์หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นรายละเอียดและจำแนกแยกแยะข้อมูลองค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุ เรื่องราว เหตุการณ์ต่าง ๆ ออกเป็นส่วนย่อย ๆ และจัดหมวดหมู่เพื่อค้นหาความจริง ความสำคัญ องค์ประกอบหรือหลักการของเรื่องนั้น ๆ สามารถอธิบาย ตีความสิ่งที่เห็นทั้งที่อาจแฝงซ่อนอยู่ภายในสิ่งต่าง ๆ หรือปรากฏได้ชัดเจนรวมทั้งหาความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงของสิ่งต่าง ๆ ว่าเกี่ยวพันกันอย่างไร อะไรเป็นสาเหตุ ส่งผลกระทบต่อกันอย่างไร อาศัยหลักของเหตุผล หลักฐานหรือข้อมูลที่นำเชื่อถือมาสนับสนุนหรือยืนยัน จนได้ความคิดนำไปสู่การสรุป การประยุกต์ใช้ ทำนายคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

4.2 ความหมายของกระบวนการ GPAS

นักการศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจากอดีตจนถึงปัจจุบันได้อธิบายความหมายของกระบวนการ GPAS 5 Steps ใช้คำที่แตกต่างกัน ดังนี้

สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.) (2560) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน (GPAS 5 STEPS) คือกระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถถ่ายทอด ความรู้ทักษะกระบวนการ และค่านิยมอย่างกลมกลืนในกระบวนการขั้นต่าง ๆ โดยไม่ติดกับเนื้อหาวิชาจึงสามารถนำไปใช้ได้กับทุกวิชา และการเรียนรู้ที่ใช้ศาสตร์ต่าง ๆ มาสัมพันธ์กัน เมื่อนักเรียนมีความสนใจ ความถนัดด้านใด สามารถเริ่มจากคำถาม ข้อสงสัยของตน หรือของกลุ่ม แล้วแสวงหาข้อมูลเพื่อวิเคราะห์สังเคราะห์เป็นความรู้ที่เป็นหลักการ แล้วนำหลักการที่ได้ไปประยุกต์ใช้สร้างผลงานนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์กับชุมชน มีการประเมินกำกับตนเองประเมินผลที่เป็นคุณค่าต่อสังคม รวมทั้งสิ่งที่ต้องพัฒนาต่อไป เกิดเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง ของชุมชน แล้วจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาสมรรถนะของนักเรียน ซึ่งสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงตนเองและสังคม ดังนั้นกระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบ จึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนา สมรรถนะเพื่อการเปลี่ยนแปลงตามทิศทางของการเรียนรู้ที่จะช่วยสร้างอนาคตที่ดี

ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน (2562) การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีสอน GPAS 5 Steps คือทักษะกระบวนการคิด 5 ประการ ซึ่งเรียกว่า GPAS 5 Step ประกอบด้วย gathering : การรวบรวมและเลือกข้อมูล processing : การจัดกระทำข้อมูล applying : การประยุกต์ใช้ความรู้ A1: applying and constructing the knowledge) ขั้นปฏิบัติและสรุปความรู้หลังการปฏิบัติ A2 : applying the communication skill) สื่อสารและนำเสนอ self-regulating : การกำกับตนเอง หรือ การเรียนรู้ได้เอง ทักษะกระบวนการคิด GPAS จึงเป็นขั้นตอนและจุดเน้นในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง จากนั้นนำไปใช้ในการปฏิบัติจริง ใช้ในการแก้ปัญหา

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน (GPAS 5 STEPs) คือ กระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) วิธีหนึ่ง ซึ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง และสามารถสังเคราะห์ความรู้ที่เป็นหลักการไปประยุกต์ใช้ และตกผลึกความรู้ที่ได้จนเป็นลักษณะภายในตัวของผู้เรียน นำไปสู่การสร้างและเปลี่ยนแปลงตนเองและสังคม

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเมืองพญาแลวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 384 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนเมืองพญาแลวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ จำนวน 32 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.2.1 แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา จำนวน 8 แผน จำนวน 16 ชั่วโมง

5.2.2 แบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

5.2.3 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ซึ่งเป็นแบบทดสอบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ

5.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัย ดังนี้

5.3.1 แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 8 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง รวมจำนวน 16 ชั่วโมง โดยนำแผนการแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยาที่

สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบแผนการจัดการเรียนรู้ และนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ พบว่าแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, $S.D = 0.12$)

5.3.2 แบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ โดยนำแบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ชัดเดิมที่ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ ประเมินคุณภาพของแบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.60–1.00 นำแบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ที่ได้ปรับปรุง แล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง นำแบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มาหาคุณภาพของข้อสอบ พบว่า มีค่าความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง 0.26–0.85 และค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.15–0.96 และนำแบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คัดเลือกไว้จำนวน 20 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยใช้สูตรของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (KR-20) ซึ่งผลพบว่า ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.77

5.3.3 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยาเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ โดยนำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ชัดเดิมที่ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ ประเมินคุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.60–1.00 หลังจากนั้นนำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเมืองพญาแลวิทยา จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาหาคุณภาพของข้อสอบ พบว่า มีค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง อยู่ระหว่าง 0.28–0.75 และค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.25–0.93 5 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เข้าเกณฑ์ คัดเลือกไว้จำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยใช้สูตรของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (KR-20) ซึ่งผลพบว่า ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.78

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.4.1 อธิบายและชี้แจงนักเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS

5.4.2 ทดสอบก่อนเรียนเพื่อวัดความรู้เดิมของนักเรียน โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ก่อนเรียน แบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ และแบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ก่อนเรียน เป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

5.4.3 การดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS จำนวน 8 แผน ใช้เวลาจัดกิจกรรมการเรียนรู้แผนละ 2 ชั่วโมง รวม 18 ชั่วโมง

5.4.4 หลังจากเรียนครบตามการทดลองแล้ว นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นชุดเดียวกันกับแบบทดสอบก่อนเรียน มาทำการทดสอบ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.5.1.1 วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ตามเกณฑ์ 80/80 โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ

5.5.1.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS ใช้สถิติการทดสอบค่าที (Dependent Samples t-test)

5.5.1.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS ใช้สถิติการทดสอบค่าที (Dependent Samples t-test)

5.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ใช้การทดสอบค่าที (Dependent Samples t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของของแผนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของของแผนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

รายการ	คะแนนเต็ม	จำนวนนักเรียน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ
ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E ₁)	160	32	104.34	2.85	84.17
ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E ₂)	30	32	25.44	2.04	84.79
ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ (E ₁ / E ₂) เท่ากับ 84.17/84.79					

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบ GPAS ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ (E₁/E₂) มีค่าเท่ากับ 84.17/84.79 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

6.2 ผลการเปรียบเทียบแบบทดสอบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ก่อนเรียนและหลังเรียน ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบแบบทดสอบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ก่อนเรียนและหลังเรียน

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ก่อนเรียน (Pre-test)	32	20	8.63	1.56	33.388	.00
หลังเรียน (Post-test)	32	20	17.22	1.34		

จากตารางที่ 3 พบว่า คะแนนความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS พบว่า ก่อนเรียนมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 8.63$, S.D.= 1.56) หลังเรียนมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 17.22$, S.D.= 1.34) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างก่อนและหลังเรียน โดยการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS ก่อนเรียนและหลังเรียน

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ก่อนเรียน (Pre-test)	32	30	10.38	2.07	28.67	.00
หลังเรียน (Post-test)	32	30	25.44	2.04		

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเรียนรู้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน ($\bar{X} = 10.38$, S.D.= 2.07) และหลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 25.44$, S.D.= 2.04) จากการทดสอบโดยใช้ t-test Dependent พบว่า มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพ 84.17/84.79 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

7.2 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS มีคะแนนความสามารถในการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.3 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. อภิปรายผลการวิจัย

8.1 แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพ 84.17/84.79 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัย ได้สร้างแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS ศึกษาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS ตามแนวคิดของ ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน (2562) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีสอน GPAS 5 Steps คือทักษะกระบวนการคิด 5 ประการ ซึ่งเรียกว่า GPAS 5 Step ประกอบด้วย gathering : การรวบรวมและเลือกข้อมูล processing : การจัดกระทำข้อมูล applying : การประยุกต์ใช้ความรู้ A1: applying and constructing the knowledge) ขั้น ปฏิบัติ และสรุป ความรู้ หลัง การปฏิบัติ A2 : applying the communication skill) สื่อสารและนำเสนอ self-regulating : การกำกับตนเอง หรือ การเรียนรู้ได้เอง ทักษะกระบวนการคิด GPAS จึงเป็นขั้นตอนและจุดเน้นในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง จากนั้นนำไปใช้ในการปฏิบัติจริง ใช้ในการแก้ปัญหาในจัดทำเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ทำให้เกิดการวางแผนวิธีการจัดการเรียนรู้วิธีเรียนที่มีความหมายยิ่งขึ้นเพราะเป็นการจัดทำอย่างมีหลักการที่ถูกต้อง ช่วยให้ครูมีสื่อการจัดการเรียนรู้ที่ทำด้วยตนเอง ทำให้เกิดความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้ ทำให้การจัดการเรียนรู้ได้ครบถ้วนตรงตามหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ได้ทันเวลาซึ่งสอดคล้องกับ (ศิริวรรณ วนิชวัฒนารชัย, 2559) ทักษะกระบวนการคิด GPAS เป็นขั้นตอนและจุดเน้นในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง เริ่มจากการที่ครูออกแบบการเรียนรู้โดยครูต้องกำหนดว่านักเรียนจะสรุปความรู้จากเรื่องที่เรียนเป็นข้อความรู้ จากการเรียบเรียงความคิดของตนเองในการสรุปความคิดรวบยอดความสัมพันธ์หลักการและทฤษฎีที่เรียนรู้นั้นกระบวนการสร้างความรู้ด้วยตนเองเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนผ่านกระบวนการเก็บข้อมูล และเลือกข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำข้อมูลมาจัดกระทำเป็นกลุ่มเป็นหมวดหมู่ จำแนกเพื่อให้ได้ความรู้ตามที่กำหนดไว้ จากนั้นนำไปใช้ในการปฏิบัติจริง ใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ สิ่งที่ได้จากกระบวนการเหล่านี้ จะตกผลึกภายในตัวของผู้เรียนจะกลายเป็นตัวตนเป็นบุคลิกภาพของผู้เรียน และสะท้อนออกมาในภาระงานหรือการปฏิบัติที่ครูมอบหมาย

8.2 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

กระบวนการจัดการเรียนรู้ GPAS เป็นกระบวนการสืบเสาะหาความรู้จากประเด็นปัญหา ซึ่งปัญหาอาจเกิดจากการที่ครูผู้สอนจัดกิจกรรมกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดข้อสงสัย เกิดความอยากรู้อยากเห็น อยากรทดลองเพื่อค้นหาคำตอบหรือข้อสรุปด้วยตนเอง ซึ่งครูผู้สอนจะตั้งคำถามที่ได้จากการศึกษาทำให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์ คิดแยกแยะ เพื่อหาส่วนย่อยของเนื้อหาหรือเรื่องราวต่าง ๆ ว่าประกอบไปด้วยอะไรบ้าง มีความสำคัญอย่างไร สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.) (2561) ที่ระบุแนวคิด GPAS 5 Steps เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการคิดขั้นสูง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 Gathering รวบรวมข้อมูล ขั้นที่ 2 Processing จัดระบบข้อมูล ขั้นที่ 3 Applying (1) ปฏิบัติและสรุปความรู้ (Applying and Constructing the Knowledge) ขั้นที่ 4 Applying (2) สื่อสารและนำเสนอ (Applying the Communication Skill) ขั้นที่ 5 Self - Regulation ประเมินเพิ่มคุณค่า โดยวิธีให้นักเรียนเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง หรือสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ครูผู้สอนเป็น ผู้อำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญะ กันธิยะ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบบันได 5 ขั้น วิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนหลังได้รับการเรียนรู้แบบบันได 5 ขั้น นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์สูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งนักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยนักเรียนมีการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ด้านการวิเคราะห์เนื้อหา ด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้านการวิเคราะห์หลักการเพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับพรพรรณ ศรีหาวงค์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยการจัดการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการ GPAS ผลการวิจัยพบว่า ผลเปรียบเทียบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เรื่อง ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ ด้วยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน 10.38 คะแนน และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน 25.44 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าและลงมือปฏิบัติกิจกรรม โดยอาศัยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์จากการลงมือปฏิบัติจริงจากการทดลองและคิดค้นหาคำตอบด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนมีการสังเกต วิเคราะห์ข้อมูล และการลงมือทำ อีกทั้งมีขั้นตอนการนำเสนอ ทำให้นักเรียนเข้าใจและเกิดการเรียนรู้ที่มีความคิดที่เป็นระบบ โดยมีครูเป็นผู้คอยกระตุ้น แนะนำและให้คำปรึกษา ส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนได้เกิดความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าคอยช่วยเหลือกันภายในกลุ่ม และเมื่อนำใจให้เพื่อนๆ ต่างกลุ่ม นักเรียนได้เรียนรู้ภาวะผู้นำ และผู้ตามที่ดี รวมทั้งนักเรียนนำการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน เป็นไปตามแนวคิดของ ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย (2559) กล่าวว่า กระบวนการเรียนการสอน GPAS 5 Step ของสถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.) (2561) มีจุดเน้นในการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง เริ่มจากการที่ครูออกแบบการเรียนรู้ โดยครูต้องกำหนดว่านักเรียนจะสรุปความรู้จากเรื่องที่เรียนเป็นข้อความรู้จากการเรียบเรียงความคิดของตนเอง ในการสรุปความคิดรวบยอด จึงส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS หน่วยการเรียนรู้ พัฒนาการของอาณาจักรอยุธยา มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

9.1.1 ครูควรศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ GPAS 5 Steps ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ก่อนนำไปใช้ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงสุด

9.2.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้ GPAS 5 Steps จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนจะต้องตั้งคำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนสังเกต สนใจ ตระหนักในปัญหา ซึ่งเป็นแนวทางให้ผู้เรียนคิดแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง และนักเรียนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น โดยให้เวลานักเรียนในการคิด ระดมสมองร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนอย่างอิสระ ไม่รีบสรุปเนื้อหาเร็วเกินไป เพื่อนำไปสู่คำตอบซึ่งเป็นการสร้างองค์ความรู้

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยที่ใช้การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS ร่วมกับการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการสอนหรือเทคนิคอื่น ๆ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ในรายวิชาสังคมศึกษาและรายวิชาอื่น ๆ

9.2.2 ควรมีการศึกษา โดยใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS ร่วมกับตัวแปรอื่นๆ เช่น ทักษะในการเรียนรู้ร่วมกัน ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการคิดสังเคราะห์ เป็นต้น

9.2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพัฒนาการของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการของทักษะการคิดวิเคราะห์ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS ระหว่างกลุ่มเด็กเก่ง ปานกลาง และอ่อน

10. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- ชนสิทธิ์ สิทธิ สูงเนิน. (2562). *การตั้งคำถามเพื่อการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 9 (1).
- ทิตนา แคมมณี. (2555). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2556). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2556). *การพัฒนาการคิด*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด 9119 เทคนิควรรณคดี.
- พิชญา กันธิยะ. (2559). *การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบบันได 5 ขั้น วิชา วิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2556). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พงษ์พิรุณ วดีศิริศักดิ์. (2563). “การพัฒนาความเป็นพลเมืองใส่ใจสังคมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน.”
ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัด ประเมิน และวิจัยการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรพรรณ ศรีหาวงค์. (2562). การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณ โรจนะบุรานนท์. (2557). การพัฒนาแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ของโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา . มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ วณิชพัฒน์วรชัย. (2559). วิธีสอนทั่วไป (Method of Teaching) (พิมพ์ครั้งที่2). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ. (พว.). (2561). เอกสารการอบรมการจัดการเรียนรู้ GPAS 5 Steps.
กรุงเทพฯ : บริษัทพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.) จำกัด.
- _____. (2560). การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.).
- สิริวรรณ ศรีพหล. (2555) การพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนวิชาประวัติศาสตร์ ตามแนวปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สองสำหรับครูสังคมศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช : นนทบุรี.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2550). กลยุทธ์การสอนคิด. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.
- อาร์ม โพธิ์พัฒน์. (2550). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางวิทยาศาสตร์และความสามารถวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมเขียนแผนผังมโนคติ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียน
โรงเรียนเพชรวิทยาคาร
Volleyball Sports Management Model for Student Excellence
Petvittayakarn School

อริสา นพคุณ^{1*}
Arisa Nopakun^{1*}

นักวิชาการอิสระ, อาจารย์พิเศษสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
จังหวัดนครราชสีมา 30000

Independent Academic, Special Lecturer at Department of Educational Administration, Faculty of
Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.
Corresponding Author, E-mail : Nooarisa3@gmail.com

Received: 28 December 2023, Revised: 18 July 2024, Accepted: 18 July 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล 2) สร้างและตรวจสอบรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล 3) ทดลองใช้และประเมินรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล เพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร ใช้วิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มเป้าหมายเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล จำนวน 14 คน เลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 สร้างและตรวจสอบรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องในด้านการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล เลือกแบบเฉพาะเจาะจง วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา จำนวน 23 คน เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล เครื่องมือเป็นแบบประเมินรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศ อันดับที่ 1-3 คือ สมรรถนะของนักกีฬา สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬา และการจัดการแข่งขัน และแรงจูงใจของนักกีฬา ตามลำดับ 2) รูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศ ประกอบด้วยโครงสร้างสำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คำชี้แจง 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ 4) การดำเนินงาน และ 5) การประเมินผล ความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล เพื่อความเป็นเลิศอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศด้านความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ, การจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศ, ความต้องการจำเป็น

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the priority needs index in volleyball management, 2) to create and examine a volleyball management model, and 3) to try out and evaluate a volleyball management model for the excellence of students at Phet Wittayakarn School. The research method was research and development which had 3 phases. Phase 1 : Study of priority needs index for managing volleyball sports. The target group was 14 people involved in the management of volleyball which using a purposive selection method. The tool was a questionnaire, analyzed by mean and standard deviation. Phase 2: Create and verify a volleyball sports management model. The target group was 9 qualified experts with relevant knowledge and experience in volleyball sports management by purposive sampling. Data were analyzed by mean and standard deviation. Phase 3: Trial and evaluation of the volleyball sports management model. The target group studied was 23 people involved in the management of volleyball sports. The tool was a volleyball management model assessment form and analyzed by mean and standard deviation. The results of the research found that 1) The priority needs index for managing the sport of volleyball for excellence, ranked 1 -3 , were the performance of athletes, competency of sports coaches and competition management, and motivation of athletes, respectively., 2) Volleyball sports management model for excellence, it consisted of 5 important structures: 1) Statement, 2) Principles and Rationale, 3) Objectives, 4) Operations, and 5) Evaluation. The accuracy and appropriateness of the volleyball sports management model for excellence was at a highest level. 3) Results of the trial and evaluation of the volleyball sports management model for excellence in utility and the possibility was at the highest level.

Keywords : Model Development, Volleyball Management for Excellence, Priority Needs Index

1. บทนำ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญสนับสนุนทางด้านการศึกษาและทางด้านการกีฬามากขึ้น เพื่อส่งเสริมและพัฒนาทางด้านการกีฬาระดับพื้นฐานของชาติ โดยมุ่งเน้นการวางรากฐานการกีฬาที่ถูกต้องแก่เยาวชน อย่างไรก็ตามการยกระดับมาตรฐานการกีฬาสู่ความเป็นเลิศต่อยอดถึงความสำเร็จในระดับอาชีพจะต้องได้รับการสนับสนุน

จากสถาบันครอบครัวด้วย การจะมีนักกีฬาที่มีความสามารถในระดับโลกแต่ละครั้งจะใช้เวลาค่อนข้างนาน (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566) การพัฒนาสุขภาพและพลานามัยที่ดีของประชาชนเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชาติ การกีฬาสามารถสร้างประชาชนที่มีคุณภาพ (เกศรินทร์ วิมลธาดา และจรัสพงศ์ คลังกรณ์, 2564) ซึ่งจะเป็นผู้ที่พัฒนาประเทศชาติให้มีความเข้มแข็งเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยดำเนินการควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญในการพัฒนาการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศของชาติ เพื่อสร้างชื่อเสียง สร้างเกียรติภูมิให้แก่ประเทศ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566) นอกจากนี้ ยังสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจากกีฬา พัฒนาระเบียบวินัย ทั้งยังฝึกจิตใจให้รู้จักแพ้ รู้จักชนะ และรู้จักอภัย

การที่จะส่งเสริมให้นักเรียนมีการพัฒนาความเป็นเลิศทางด้านกีฬาไปสู่ความสำเร็จในอนาคตจะต้องประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวนมาก โรงเรียนเพชรวิทยาคารเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตั้งอยู่ในเขต ตำบลบ้านเพชร อำเภอบางบาล ในอดีตที่ผ่านมาถึงปัจจุบันผู้ปกครองและนักเรียนยังขาดความพร้อมและโอกาส ทั้งด้านการศึกษาและด้านการพัฒนาความเป็นเลิศทางด้านกีฬา เนื่องจากขาดการสนับสนุนต่างๆ ด้านจากหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชนรอบๆ โรงเรียน จึงทำให้การพัฒนาทางด้านกีฬาของโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร แรงจูงใจเป็นหนึ่งในตัวแปรที่มีการศึกษามากที่สุดในบริบทของกีฬา (Clancy, Herring, MacIntyre & Campbell, 2016) *ใส่ชื่อผู้แต่งให้ครบทุกคน บุคคลสามารถพัฒนาความนับถือตนเองโดยการปฏิบัติตามความพึงพอใจในตนเองและความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง (Standage & Ryan, 2020) ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพในการจัดการแข่งขันกีฬาวอลเลย์บอลหลายครั้ง เป็นหัวหน้าโครงการ และเป็นประธานจัดการแข่งขันกีฬานักเรียน ทุกภารกิจล้วนแล้วแต่เป็นการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนทั้งสิ้น การจัดการแข่งขันกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนที่จะประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังได้นั้นจะต้องมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีความวิริยะอุตสาหะ เสียสละ และเอาใจใส่ดูแลในทุกบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำลาย และเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก จะต้องทำงานโดยมุ่งเน้นแก้ปัญหาที่ซับซ้อนตลอดเวลา การพัฒนาการแข่งขันจะต้องใช้เทคนิคและเทคโนโลยีใหม่ ๆ (ฉัตรนัมพร ศิริพัฒน์ และพภัสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล, 2564)

อย่างไรก็ตาม ผลการดำเนินงานในระยะเวลาที่ผ่านมายังประสบปัญหาหลายประการ อาทิ ขาดบุคลากรด้านการพลศึกษา ขาดการส่งเสริมและโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาในระดับท้องถิ่น ขาดระบบพัฒนานักกีฬาและบุคลากรกีฬาในระยะยาว ขาดการจัดเก็บข้อมูล ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งประเด็นเหล่านี้ล้วนมีความจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนา (บุญเรือน ทองทิพย์, 2563) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร เพื่อให้สามารถพร้อมรับมือและใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อมและบริบทที่อาจเปลี่ยนแปลง ทิศทางการพัฒนานักกีฬาวอลเลย์บอลสอดคล้องกับการพัฒนาของประเทศ ความปลอดภัยจากโรคระบาด และมีการวางแผนเพื่อเตรียมรับมือความไม่แน่นอนในปัจจุบันและอนาคตสู่ความยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการกีฬาโอลิมปิกเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร

2.2 เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการจัดการกีฬาโอลิมปิกเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร

2.3 เพื่อทดลองใช้และประเมินรูปแบบการจัดการกีฬาโอลิมปิกเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร

3. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2566-2570) มีเนื้อหาสาระครอบคลุมบทนำ วิสัยทัศน์ เป้าหมายการพัฒนา และการขับเคลื่อนแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2566 - 2570) ไปสู่การปฏิบัติและแผนนโยบายของโรงเรียนเพชรวิทยาคาร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 บทนำ

แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2566-2570) เป็นแผนของชาติที่จัดทำขึ้นโดยมีกฎหมายรองรับ คือ พระราชบัญญัตินโยบายการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2561 หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นแผนที่จัดทำขึ้นตามกฎหมาย จึงมีสภาพบังคับต่อส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ระบุให้เป็นหน่วยงานของรัฐซึ่งมีหน้าที่ดำเนินงานตามภารกิจที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ

3.2 วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดหลัก

3.2.1 วิสัยทัศน์ “กีฬาพัฒนาคน สังคม และเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจไทย”

3.2.2 เป้าประสงค์ 1) ประชาชนทุกกลุ่ม (เด็ก เยาวชน และประชาชน) มีการออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอ 2) นักกีฬาผู้แทนของประเทศไทยประสบความสำเร็จในการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ 3) บุคลากรด้านการกีฬาทั่วประเทศได้รับการรับรองมาตรฐานเพิ่มขึ้น 4) อุตสาหกรรมกีฬามีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของประเทศ

3.2.3 ตัวชี้วัดหลัก 1) ประชากรทุกภาคส่วนออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ภายในปี 2570 2) อันดับการแข่งขันกีฬาในมหกรรมกีฬาระดับนานาชาติของนักกีฬาไทย อยู่ในอันดับ 6 ในระดับเอเชีย ในรายการแข่งขันกีฬาโอลิมปิกเกมส์ กีฬาพาราลิมปิกเกมส์ กีฬาเอเชียนเกมส์ และกีฬาเอเชียนพาราเกมส์ ภายในปี 2570 3) บุคลากรด้านการกีฬาได้รับการรับรองมาตรฐาน เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี 4) มูลค่าอุตสาหกรรมกีฬามีอัตราการเติบโตเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี 5) มีฐานข้อมูลองค์ความรู้

และแพลตฟอร์มการประมวลผลด้านการส่งเสริมและพัฒนากีฬาอย่างมีประสิทธิภาพ 6) มีแผนการขับเคลื่อนติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามประเด็นการพัฒนาและมีการรายงานตามแผนรายไตรมาสและรายปี 7) มีการประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามประเด็นการพัฒนา ในระยะครึ่งแผนฯ และสิ้นแผนฯ 8) มีแผนการจัดการความเสี่ยงเพื่อเตรียมความพร้อมและป้องกันผลกระทบที่เกิดจากความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ เช่น โรคติดต่ออุบัติใหม่ส่งผลต่อการส่งเสริมและพัฒนากีฬาในแต่ละประเด็นพัฒนา

3.3 การขับเคลื่อนแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2566-2570) ไปสู่การปฏิบัติ

3.3.1 ระดับนโยบาย คณะกรรมการนโยบายการกีฬาแห่งชาติ เป็นกลไกสำคัญในการกำหนดนโยบายหรือให้ความเห็น กำกับดูแลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากีฬา รวมทั้งเสนอมาตรการแก้ไขปัญหามุ่งสู่การปฏิบัติการตามนโยบายและแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ

3.3.2 ระดับการขับเคลื่อนแผน คณะกรรมการนโยบายการกีฬาแห่งชาติ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำและติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2566-2570) คณะอนุกรรมการกลั่นกรองแผนงาน/โครงการขนาดใหญ่ และบูรณาการการดำเนินงานด้านกีฬาของประเทศ

3.3.3 ระดับปฏิบัติการ ให้องค์กรที่มีหน้าที่ดำเนินการตามภารกิจที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนากีฬาและปฏิบัติการให้เป็นไปตามแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติรวมทั้งแก้ไขปรับปรุงแผนปฏิบัติการพัฒนากีฬาให้เป็นไปตามแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ

3.4 แผน นโยบายของโรงเรียนเพชรวิทยาคาร

โรงเรียนเพชรวิทยาคาร ดำเนินการได้ตามแผน และนโยบายการส่งเสริมกีฬาวอลเลย์บอลที่เน้นนโยบายการส่งเสริมกีฬาวอลเลย์บอลมีหลากหลายแง่มุม โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นการพัฒนาและส่งเสริมให้กีฬานี้เป็นที่นิยมมากขึ้นในประเทศหรือพื้นที่นั้น โดยเฉพาะในทางการพัฒนากีฬานี้ นโยบายบางประการอาจมุ่งเน้นการสนับสนุนเชิงการศึกษาเพื่อเพิ่มจำนวนนักกีฬาที่มีความสามารถในระดับที่มีคุณภาพสูง การพัฒนานักกีฬาที่มีความสามารถที่แข่งขันได้ การสนับสนุนอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น การจัดกิจกรรมแข่งขันในระดับท้องถิ่นหรือภูมิภาค และการเสริมสร้างความตระหนักในชุมชนเกี่ยวกับกีฬาวอลเลย์บอล นอกจากนี้ยังสามารถมีกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้กับนักกีฬาและโค้ชเพื่อเตรียมพร้อมในการแข่งขัน รวมถึงการสร้างพื้นที่สำหรับฝึกซ้อมและการแข่งขันที่มีมาตรฐานและเหมาะสมกับกีฬานี้ มีการเชื่อมโยงกับชุมชนและการเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนสนใจเข้าร่วมกีฬาวอลเลย์บอลเป็นสิ่งสำคัญ โดยการสร้างการแข่งขันหรือกิจกรรมที่สนุกสนาน ส่งเสริมพัฒนากีฬาและสุขภาพของนักเรียนอย่างครบวงจร และเข้าถึงได้ง่ายสำหรับนักเรียนทุกคนในโรงเรียน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4.1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล จำนวน 14 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายพัฒนาการกีฬาและกิจการนักเรียน จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านกีฬาหรือผู้ฝึกสอนกีฬา จำนวน 2 คน และผู้ปกครองนักกีฬา จำนวน 10 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

4.1.2 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน พิจารณาความเหมาะสมการร่างรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

4.1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับประเมินรูปแบบการจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร จำนวน 23 คน ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายพัฒนาการกีฬาและกิจการนักเรียน จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านกีฬาหรือผู้ฝึกสอนกีฬา จำนวน 2 คน ผู้ปกครองนักกีฬา จำนวน 10 คน และนักกีฬา จำนวน 10 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.2.1 แบบสอบถามสภาพและความต้องการในการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

4.2.2 รูปแบบการพัฒนาการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลมีลักษณะเป็นคู่มือการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล ประกอบด้วยโครงสร้างสำคัญ 5 ส่วน ได้แก่ 1) คำชี้แจง 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ 4) การดำเนินงาน 5) การประเมินผล

4.2.3 แบบประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล เพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

4.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

4.3.1 สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรม โดยน่านิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นมากำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นพฤติกรรมที่ต้องการวัด เขียนข้อคำถามที่จะพัฒนาเป็นแบบสอบถาม

4.3.2 นำตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรม และข้อคำถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยมี 5 คน ซึ่งใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ 1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง

2) เป็นนักวิชาการในระดับอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา 3) เป็นผู้บริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา 4) เป็นผู้มีประสบการณ์ในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาวอลเลย์บอล

4.3.3 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถาม จากนั้น ดำเนินการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ถ้าข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งจะสามารถตัดสินได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นจะปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป ซึ่งจะคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

4.3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองกับโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายพัฒนาการกีฬาและกิจการนักเรียน ผู้เชี่ยวชาญด้านกีฬาหรือผู้ฝึกสอนกีฬา และผู้ปกครองนักกีฬา รวมจำนวนทั้งสิ้น 30 คน

4.3.5 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

4.3.6 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร ที่ได้จากระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร ซึ่งรูปแบบการพัฒนาการจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคารมีลักษณะเป็นคู่มือการจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศที่ประกอบด้วยโครงสร้างสำคัญ 5 ส่วน ได้แก่ 1) คำชี้แจง 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ 4) การดำเนินงาน 5) การประเมินผล

4.3.7 ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน พิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ 1) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป 2) เป็นนักวิชาการในระดับอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอน สาขาการบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน วิจัยและประเมินผลการศึกษา หรือการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา เพื่อพิจารณารูปแบบการจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร 3) เป็นผู้บริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาความต้องการพัฒนาการจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร 4) เป็นผู้มีประสบการณ์ในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาวอลเลย์บอล เพื่อพิจารณาเนื้อหาสาระการจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ

4.3.8 นำแบบประเมินรูปแบบการจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคารให้ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มประเมินภายหลังการสนทนากลุ่มยุติ

4.3.9 สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรม โดยน่านิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนด ขึ้นมากำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นพฤติกรรมที่ต้องการวัด เขียนข้อคำถามที่จะพัฒนาเป็นแบบประเมิน

4.3.10 ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยมี 5 คน ซึ่งใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงเพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมิน โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ 1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหาร

การศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง 2) เป็นนักวิชาการในระดับอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา 3) เป็นผู้บริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา 4) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาวอลเลย์บอล

4.3.11 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำแบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถาม จากนั้น ดำเนินการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ถ้าข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งจะสามารถตัดสินได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นจะปรับปรุง ข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจะคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

4.4 การเก็บและรวบรวมข้อมูล

4.4.1 เดือนมกราคม 2565 โดยขอหนังสือจากโรงเรียนเพชรวิทยาคารเพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 14 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4.2 เดือนกุมภาพันธ์ 2565 ขอหนังสือจากจากโรงเรียนเพชรวิทยาคารเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม และดำเนินการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน

4.4.3 ระหว่างเดือนพฤษภาคม-กันยายน 2565 ขอหนังสือจากโรงเรียนเพชรวิทยาคารเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคารในด้านความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ข้อมูลทั่วไปโดยการคำนวณหาค่าความถี่ และร้อยละ สภาพและความต้องการในการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล ส่วนความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ ของรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการจำเป็น (PNI)

5. ผลการวิจัย

5.1 ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพและความต้องการในการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล
เพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร และความต้องการจำเป็น ภาพรวม

การจัดการกีฬาวอลเลย์บอล เพื่อความเป็นเลิศ	สภาพ			ความต้องการ			PNI	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬา	2.58	.17	ปานกลาง	4.49	.08	มาก	0.74	2
1.1 ด้านความรู้	2.57	.19	ปานกลาง	4.47	.01	มาก	0.73	
1.2 ด้านทักษะ	2.59	.23	ปานกลาง	4.50	.14	มาก	0.73	
1.3 ด้านทัศนคติ คุณธรรม และจริยธรรม	2.58	.17	ปานกลาง	4.51	.12	มากที่สุด	0.74	
2. แรงจูงใจของนักกีฬา	2.57	.18	ปานกลาง	3.63	.08	มาก	0.41	3
3. สมรรถนะของนักกีฬา	2.61	.20	ปานกลาง	4.58	.16	มากที่สุด	0.75	1
4. การจัดการแข่งขัน	2.58	.33	ปานกลาง	4.50	.15	มาก	0.74	2
เฉลี่ย	2.58	.18	ปานกลาง	4.52	.08	มากที่สุด		

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคารอันดับที่ 1 คือ สมรรถนะของนักกีฬา (PNI=0.75) รองลงมา คือ สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬา และการจัดการแข่งขัน (PNI=0.74) และแรงจูงใจของนักกีฬา (PNI=0.41) ตามลำดับ

5.2 ระยะที่ 2 สร้างและตรวจสอบรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร

รูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล ซึ่งมีลักษณะเป็นคู่มือการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล ประกอบด้วยโครงสร้างสำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คำชี้แจง 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ 4) การดำเนินงาน 5) การประเมินผล โดยมีสาระสำคัญที่นำเสนอบางส่วน ดังนี้

5.2.1 คำชี้แจง: รูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นคู่มือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ฝึกสอนกีฬาวอลเลย์บอล นักกีฬาวอลเลย์บอล ผู้ปกครองนักกีฬาวอลเลย์บอล รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร

5.2.2 หลักการและเหตุผล: กีฬาวอลเลย์บอล เป็นกีฬาที่กำลังได้รับความนิยมเป็นอย่างยิ่ง โดยมีต้นแบบจากทีมวอลเลย์บอลหญิงทีมชาติไทย ที่มีผลงานการแข่งขันโดยเป็นผู้นำในระดับอาเซียน ระดับแนวหน้าของเอเชีย และในระดับโลก อย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญสำหรับผู้ฝึกสอนและนักกีฬาในการฝึกซ้อมหรือแข่งขันวอลเลย์บอลคือ ทำอย่างไรที่นักกีฬาสามารถแสดงศักยภาพทางกีฬาได้สูงสุด และเกิดการบาดเจ็บน้อยที่สุด ซึ่งต้องนำองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์การกีฬา เกี่ยวกับลักษณะการเคลื่อนไหวร่างกายที่ถูกต้องและไม่ถูกต้องมาใช้เป็นแนวทางที่จะทำให้

นักกีฬาปฏิบัติได้ตามหลักการทางชีวกลศาสตร์ ตลอดจนผู้ฝึกสอนมีการวางแผนการฝึกสมรรถภาพทางกายให้เหมาะสมกับความสามารถของนักกีฬา และระยะเวลาสำหรับการแข่งขันแต่ละรายการ ฯลฯ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร

องค์ประกอบ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
คำชี้แจง	4.66	0.50	มากที่สุด	4.77	0.44	มากที่สุด
หลักการและเหตุผล	4.77	0.44	มากที่สุด	4.77	0.44	มากที่สุด
วัตถุประสงค์	4.66	0.50	มากที่สุด	4.77	0.44	มากที่สุด
การดำเนินงาน	4.88	0.33	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด
การประเมินผล	4.55	0.52	มากที่สุด	4.77	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.71	0.10	มากที่สุด	4.80	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคารอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.10; $\bar{X}=4.80$, S.D.=0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบเช่นกัน โดยองค์ประกอบด้านการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านความถูกต้องและความเหมาะสม ($\bar{X}=4.88$, S.D.=0.33)

5.3 ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร

องค์ประกอบ	ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
คำชี้แจง	4.73	.44	มากที่สุด	4.82	.38	มากที่สุด
หลักการและเหตุผล	4.73	.44	มากที่สุด	4.73	.44	มากที่สุด
วัตถุประสงค์	4.60	.49	มากที่สุด	4.78	.42	มากที่สุด
การดำเนินงาน	4.86	.34	มากที่สุด	4.86	.34	มากที่สุด
การประเมินผล	4.60	.49	มากที่สุด	4.73	.44	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.71	.17	มากที่สุด	4.79	.16	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคารอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.17; $\bar{X}=4.79$, S.D.=0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบเช่นกัน โดยองค์ประกอบด้านการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ ($\bar{X}=4.86$, S.D.=0.34)

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ความต้องการจำเป็นในการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคารอันดับที่ 1 คือ สมรรถนะของนักกีฬา (PNI=0.75)

6.2 ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร พบว่าประกอบด้วยโครงสร้างสำคัญ 5 ส่วน ได้แก่ 1) คำชี้แจง 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ 4) การดำเนินงาน และ 5) การประเมินผล ความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลอยู่ในระดับมากที่สุด

6.3 ผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล พบว่า ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบเช่นกัน โดยองค์ประกอบด้านการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้

7. อภิปรายผล

7.1 ความต้องการจำเป็นในการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคารอันดับที่ 1 คือ สมรรถนะของนักกีฬา (PNI=0.75) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนานักเรียนให้มีสมรรถภาพทางกายที่ดีเพราะจะทำให้นักเรียนมีความสามารถในการประกอบกิจกรรมในชีวิตประจำวันได้อย่างกระฉับกระเฉง โดยอาศัยความคล่องแคล่วว่องไว การทำงานที่ประสานกัน สอดคล้องกับหลักการของ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2566) ที่ระบุว่า กีฬาวอลเลย์บอลต้องใช้ทักษะที่ซับซ้อนซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลายอย่างของการเคลื่อนไหว วิธีการฝึกซ้อมที่เป็นวิทยาศาสตร์ เป็นกุญแจสำคัญสำหรับนักกีฬาในการพัฒนาทักษะสมรรถนะทางกาย (Tang, Yang, Song, & Ma, 2013) นักกีฬาวอลเลย์บอลที่ประสบความสำเร็จได้รับอิทธิพลจากความแข็งแกร่งและลักษณะทางกายภาพบางอย่าง (Tooth, For thomme, Croisier, Gofflot, Bornheim, & Schwartz, 2022) ด้านสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาวอลเลย์บอล ลำดับที่ 1 คือ แสดงออกถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (PNI=0.91) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้ฝึกสอนกีฬาวอลเลย์บอลที่สามารถทำงานร่วมกับบุคคลฝ่ายต่างๆ ได้อย่างราบรื่น จะรู้และเข้าใจสภาพร่างกายและจิตใจทั้งของตนเองและฝ่ายตรงข้าม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Prazeres, Silva, Paula, Parma, Hamdan, & Ferreira (2020) พบว่าผู้ฝึกสอนกีฬาวอลเลย์บอลที่มีการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีจะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จของทีม ด้านแรงจูงใจของนักกีฬา มีความ

ภาคภูมิใจที่ได้เป็นนักกีฬา (PNI=1.06) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการปลูกฝังให้นักกีฬาวอลเลย์บอลมีความภาคภูมิใจในตนเอง จะเป็นการพัฒนาคุณค่าศักดิ์ศรีแห่งตนให้เกิดขึ้น โดยจะเริ่มก่อตัวและสะสมมาตลอดช่วงชีวิตของคน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูพงศ์ ปัญจมะวัต (2563) ที่เสนอว่าความภูมิใจในตนเองหรือการนับถือในตนเองนั้นจะเกิดขึ้นได้จากการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัว ผ่านการซึมซับประสบการณ์ต่างๆ ในชีวิตอย่างต่อเนื่อง ด้านสมรรถนะของนักกีฬา ความสามารถในการเคลื่อนที่จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งได้อย่างรวดเร็ว (PNI=1.03) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความคล่องแคล่วว่องไว มีความสำคัญต่อกีฬาวอลเลย์บอลมากที่ต้องมีการเคลื่อนไหวหลอกล่อจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง พุ่งตัวเข้ารับลูกบอล และล้มตัวลงเพื่อได้ลูกกลับ สอดคล้องกับแนวคิดของ นที บุญจันทร์ และอารีย์ อินสุวรรณ (2560) ที่เสนอว่า ความคล่องแคล่วว่องไวมีความสำคัญต่อนักกีฬาวอลเลย์บอล อย่างไรก็ตามการเคลื่อนไหวก็เป็นลักษณะเฉพาะในแต่ละคน ด้านการจัดการแข่งขัน มีความพร้อมในการให้บริการ (มาตรการคัดกรองอาการป่วย, มาตรการในการป้องกันโรค, มาตรการทำความสะอาด) (PNI=0.85) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเพชรวิทยาคารจำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส 2019 ที่ทางราชการกำหนด มีการปฏิบัติตามมาตรการหลัก 5 ข้อ ได้แก่ สวมหน้ากาก ล้างมือ รักษาระยะห่าง หลีกเลี่ยงการสัมผัส ไม่รวมกลุ่มกันเป็นจำนวนมาก และรักษาความสะอาด ตามที่ต้นสังกัดกำหนด สอดคล้องกับการวิจัยของ Mulcahey, Gianakos, Mercurio, Rodeo, and Sutton (2021) พบว่าการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ส่งผลให้กิจกรรมกีฬาต้องหยุดชะงัก นักกีฬาวอลเลย์บอลมีความกังวลเกี่ยวกับความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Toresdahl and Asif (2020) พบว่า โควิด-19 ได้กลายเป็นโรคระบาดไปทั่วโลก ทำให้การแข่งขันกีฬาทั่วโลกต้องหยุดชะงัก จึงควรลดการแพร่กระจายให้เหลือน้อยที่สุด

7.2 ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศของนักเรียนโรงเรียนเพชรวิทยาคาร พบว่าประกอบด้วยโครงสร้างสำคัญ 5 ส่วน ได้แก่ 1) คำชี้แจง 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ 4) การดำเนินงาน และ 5) การประเมินผล ความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบเช่นกัน โดยองค์ประกอบด้านการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งในด้านความถูกต้องและความเหมาะสม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล ซึ่งถ้าพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า เป็นรูปแบบที่เป็นรูปธรรม มีความชัดเจน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทุกโรงเรียน และเป็นรูปแบบที่มีองค์ประกอบครบถ้วน สมบูรณ์ ครอบคลุมทุกด้าน

7.3 ผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอล พบว่า ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบเช่นกัน โดยองค์ประกอบด้านการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งในด้านความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของการพัฒนาการแข่งขันกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศ และรูปแบบการจัดการกีฬาวอลเลย์บอลเพื่อความเป็นเลิศมีความเป็นประโยชน์ และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการวิจัยของ วรัญญา ทองใบ พงษ์เอก สุกใส และขจรศักดิ์ รุ่งประพันธ์ (2563) พบว่า การประเมินรูปแบบการบริหารจัดการกีฬาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และมีประโยชน์อยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนบัตร พูนโสภณ (2564) ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา กระบวนการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ขอบข่ายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา และความเป็นเลิศทางการกีฬา 2) ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬาของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

8.1.1 ควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่ดี ความสัมพันธ์ที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ฝึกสอนกีฬา เจ้าหน้าที่สนับสนุน และบุคคลที่เกี่ยวข้องล้วนมีความสำคัญต่อสมรรถภาพทางกีฬา

8.1.2 ควรมีการปรับปรุงความเร็วด้วยการฝึกซ้อมความคล่องตัวจะช่วยให้นักกีฬาพัฒนาความสามารถในการเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการวิ่งเร็วและเคลื่อนที่ได้เพียงเล็กน้อยจะทำให้ได้เปรียบเหนือคู่ต่อสู้

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดการแข่งขันกีฬาวอลเลย์บอล

8.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของผู้ฝึกสอนกีฬาวอลเลย์บอล

8.2.3 ควรศึกษาปัจจัยทางชีวกลศาสตร์ที่ส่งผลต่ออัตราความสำเร็จของนักกีฬาวอลเลย์บอลรุ่นเยาว์

9. เอกสารอ้างอิง

เกศรินทร์ วัฒนธาดา และจรัสพงศ์ คลังกรณ์. (2564). การจัดการส่งเสริมการกีฬาและการท่องเที่ยวสู่การพัฒนาเมืองของจังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 6(2) : 410-425.

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566). *แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2566-2570)*. กรุงเทพฯ : กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

ฉัตรนัมพร ศิริพัฒน์ และพัชสรณ์ วรภัทร์ธระกุล. (2564). การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมในจังหวัดนครพนม. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 6(1) : 66-81.

ชูพงศ์ ปัญงะวัต. (2563). *เทคนิคดูแลใจ : ปลุกความภูมิใจให้ตนเอง*. สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/self-esteem-63>

ธนบัตร พูนโสภณ. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศทางการกีฬา ของโรงเรียนกีฬาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*.

18(1) : 106-118.

- นัทธี บุญจันทร์ และอารีย์ อินสุวรรโณ. (2560). ผลของการใช้โปรแกรมการฝึกแบบผสมผสานที่มีต่อความคล่องแคล่วว่องไวของนักกีฬาวอลเลย์บอลหญิง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- บุญเรือน ทองทิพย์. (2563). ปัญหาโรคโคโรนาไวรัส 2019 (โควิด-19) และศักยภาพความเป็นผู้นำในการพัฒนาองค์กรวิถีกฎใหม่. วารสารมานุษยวิทยาพุทธ. 5(11) : 434-447.
- วรัญญา ทองใบ พงษ์เอก สุกใส และขจรศักดิ์ รุ่งประพันธ์. (2563). ผลของโปรแกรมการออกกำลังกายแบบหนักสลับเบาที่มีต่อสุขสมรรถนะของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีภาวะน้ำหนักเกิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper and Row.
- Clancy, R. B., Herring, M. P., MacIntyre, T. E., and Campbell, M. J. (2016). A review of competitive sport motivation research. *Psychology of Sport and Exercise*. 27 : 232-242.
- Mulcahey, M. K., Gianakos, A. L., Mercurio, A., Rodeo, S., and Sutton, K. M. (2021). Sports medicine considerations during the COVID-19 pandemic. *The American Journal of Sports Medicine*. 49(2) : 512-521.
- Prazeres, J. S. F., Silva, L. H., Paula, L. V., Parma, J. O., Hamdan, M., and Ferreira, R. M. (2020). Analysis of the behavior of volleyball coaches of youth female categories. *Motricidade*. 16(4) : 12-31.
- Standage, M., and Ryan, R. M. (2020). Self-determination theory in sport and exercise. *Handbook of Sport Psychology*. 1 : 37-56.
- Tang, Y., Li, Z., Yang, Y., Song, N., and Ma, D. (2013). Oxidation experiment of coal spontaneous combustion model compounds. *Asian J. Chem*. 25(1) : 441-446.
- Tooth, C., Forthomme, B., Croisier, J. L., Gofflot, A., Bornheim, S., and Schwartz, C. (2022). The modified-athletic shoulder test: Reliability and validity of a new on-field assessment tool. *Physical Therapy in Sport*. 58 : 8-15.
- Toresdahl, B. G. and Asif, I. M. (2020). Coronavirus disease 2019 (COVID-19): Considerations for the competitive athlete. *Sports Health*. 12(3) : 221-224.

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

Organizational Culture of Schools Affecting Teachers' Performance
Effectiveness under the Nakhon Ratchasima Primary
Educational Service Area Office 2

ธนเทพ ทิฆัมพรธีรวงศ์^{1*} และบรรจบ บุญจันทร์²
Tanatep Tikumpronteeravong^{1*} and Banjob Boonchan²

^{1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1*,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat
University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*}Corresponding Author, E-mail : Tanatep.28903@hotmail.com

Received: 7 January 2024, Revised: 30 May 2024, Accepted: 30 May 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู 2) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 320 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครชีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ได้แก่ ด้านค่านิยม รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านการมุ่งเป้าหมายองค์การ ตามลำดับ และองค์ประกอบเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้ร้อยละ 58.90 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.282 + .495X_4 + .099X_2 + .111X_3 \text{ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z}_y = .557X_4 + .152X_2 + .149X_3$$

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู, ค่านิยม, ความสัมพันธ์ของบุคลากร, การมุ่งเป้าหมายองค์กร

Abstract

The purposes of this research were; 1) to study the level of Performance effectiveness of teachers, 2) to study the level of organizational culture, and 3) to create a forecasting equation for organizational culture of school affecting teachers' performance under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2, by using quantitative research. The samples were 320 of school directors and teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2 that from the stratified random sampling through the table of Krejcie and Morgan. The research tools were metrical questionnaires. The data were analyzed with statistical techniques including frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and step wise multiple regression analysis.

The results of this research reveal that 1) the level of performance effectiveness of teachers in the overall, at a high level. 2) the level of the school organizational culture in the overall, at a high level and 3) the level of organizational culture affecting teacher performance under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area office 2 significantly at 0.01. The highest influences were popularity. The next were relationship and organizational goal. These organizational cultures were explained the variance of teachers' performance effectiveness under the Nakhon Ratchasima Primary School Educational Service Area office 2 of 58.90% . The forecasting equation can be constructed as follows: Predictive equations in raw score format $\hat{Y} = 1.282 + .495X_4 + .099X_2 + .111X_3$ Predictive equations in standard score format $\hat{Z}_y = .557X_4 + .152X_2 + .149X_3$

Keywords : Organizational culture, Teachers' performance effectiveness, Popularity, Relationship, Organizational goal

1. บทนำ

การศึกษามีความสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้เกิดความรู้ เป็นตัวกำหนดทิศทางของประเทศ หากประเทศใดมีการส่งเสริมการศึกษาที่ถูกทิศทาง ตลอดจนมีการวางแผนการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ประเทศนั้นมีต้นทุนที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพในการร่วมกันสร้างประเทศให้เจริญก้าวหน้า โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 6 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่นั้น จำเป็นต้องอาศัยมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2557) เช่นเดียวกันกับการศึกษาในสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพได้ ย่อมต้องอาศัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร (วรชยา ลาบุญ, 2563) วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมาย เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นฐานการคิดและการอบการปฏิบัติในการดำเนินชีวิต เป็นพื้นฐานการแสดงพฤติกรรม และการตัดสินใจของคนในองค์การ ส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์การทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป (ณัฐธินิศา โคทังคะ, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการศึกษา พบว่าในด้านของจุดอ่อน คือ การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยจากการวิเคราะห์พบว่านักเรียนชั้น ป.3 อ่านไม่ออกร้อยละ 5.85 และเขียนไม่ได้ ร้อยละ 8.61 ส่วนนักเรียนชั้น ป.6 อ่านไม่คล่อง ร้อยละ 2.30 เขียนไม่คล่องร้อยละ 2.49 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2566) ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาที่มีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สิ่งที่เป็นตัวแปรสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่เปรียบเสมือนกลไกในการควบคุมความรู้สึกต่อการกระทำ เพราะวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษามีผลต่อการคิด การตัดสินใจในปฏิบัติงานของครู ที่ยังไม่ได้เห็นความสำคัญ และยังไม่ได้ส่งเสริมในเรื่องนี้มากเท่าที่ควร แม้ว่าจะไม่สามารถสัมผัสได้ แต่ก็เป็นนัยและเป็นที่ยอมรับโดยปริยายในองค์การ ส่งผลให้ครูขาดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหาที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข

จากที่กล่าวมาข้างต้น การจัดการเรียนการสอนต้องอาศัยครูที่มีความรู้ความสามารถ อันจะเกื้อกูลให้ผู้เรียนสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ครูต้องมีความสามารถสูงในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ อันแสดงถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาซึ่งถือเป็นองค์การหนึ่ง จึงควรเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในศตวรรษนี้ให้รวดเร็วยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพ

ปฏิบัติงานของครู และทำให้ได้สารสนเทศในการกำหนดนโยบาย และการวางแผนพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อันจะเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

2.3 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

3. สมมติฐาน

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา อย่างน้อย 2 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลการปฏิบัติงานครู จากแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านเช่น ทิพอาภา กลิ่นคําหอม (2557) สรุปได้ว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานครูมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนการสอน 2) การพัฒนาตนเอง และ 3) การสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ภัทราภา วงศ์พันธ์ (2560) พบว่าผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ จากนั้นผู้วิจัยคัดสรรเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ดังนั้น องค์ประกอบประสิทธิผลจะปฏิบัติงานของครูจึงมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) สภาพแวดล้อม 3) การจัดการเรียนการสอน และ 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยแนวคิดทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ จากแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน เช่น สุนทร โคตรบรรเทา (2560) กล่าวว่า ถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กฎ ระเบียบ 2) การสื่อสาร 3) บทบาทของบุคลากร 4) ระบบรางวัล และ 5) ความสัมพันธ์ของบุคลากร Oakland (2000) เสนอว่า วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมที่ขึ้นอยู่กับ การปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร 2) ผลลัพธ์ที่เป็นบรรทัดฐานจากกลุ่มงาน 3) ค่านิยมที่เห็นได้ชัด 4) กฎระเบียบที่ถูกกำหนดขึ้น และ 5) บรรยากาศขององค์การ จากนั้นผู้วิจัยคัดสรรเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ดังนั้น องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การจึงมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กฎ ระเบียบ 2) ความสัมพันธ์ของบุคลากร 3) การมุ่งเป้าหมายขององค์การ และ 4) การมุ่งเป้าหมายขององค์การ

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนาพนธ์ ตาชัน (2562) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า 1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การใน โรงเรียน และประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหาร สถานศึกษาและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาผลงาน มุ่งเน้นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดย ให้ความสำคัญกับกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ ทางบวก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน และด้านกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ

สุดาทิพย์ ถวิลไพร (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจากครูจำเป็นต้องมีการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำความรู้ที่ได้มา พัฒนางานในหน้าที่ การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาตนเองอยู่เสมอของครู ถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญของ ครูทุกคนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของครู โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตน และด้านการจัดการเรียนรู้

จิราภรณ์ พงษ์พัง (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรม องค์การของสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา และประสิทธิผล ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจาก ผู้บริหาร ครู และบุคลากร สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ เพราะเห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่เป็นพื้นฐานในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร อันส่งผลต่อการบริหารจัดการภายในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงเห็นความสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมถึงได้ร่วมกันดำเนินการกิจของสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่คุณภาพด้านต่าง ๆ จึงทำให้ภาพรวมทั้ง 2 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,821 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 320 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม แล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา และตำแหน่ง ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ผลปรากฏว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ทุกข้อ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 30 คน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์หาค่า

ความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของ Cronbach (1990) พบว่าแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.868 และแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.895

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด และส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียนทางไปรษณีย์ และทางออนไลน์ผ่าน Google Forms และบางส่วนได้ดำเนินการส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา และตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ใช้การหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยใช้หลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน 5 ระดับ โดย 4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

6.1 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

องค์ประกอบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.39	0.50	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อม	4.10	0.59	มาก
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.40	0.48	มาก
4. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.33	0.50	มาก
ภาพรวม	4.32	0.39	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา ตนเอง ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.50) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.59)

6.2 ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านกฎ ระเบียบ	4.30	0.58	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร	4.18	0.61	มาก
3. ด้านการมุ่งเป้าหมายองค์กร	4.30	0.53	มาก
4. ด้านค่านิยม	4.35	0.44	มาก
ภาพรวม	4.28	0.47	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด คือ ด้านค่านิยม ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.44) รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านการมุ่งเป้าหมายองค์กร ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.53) และด้านกฎ

ระเบียบ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.61)

6.3 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y
ด้านกฎ ระเบียบ (X ₁)	-	.696**	.809**	.619**	.895**	.540**
ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร (X ₂)		-	.712**	.561**	.870**	.571**
ด้านการมุ่งเป้าหมายองค์การ (X ₃)			-	.637**	.919**	.612**
ด้านค่านิยม (X ₄)				-	.797**	.737**
ภาพรวมวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา (X)					-	.700**
ภาพรวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y)						-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลางถึงสูง โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ ด้านกฎ ระเบียบ กับ ด้านการมุ่งเป้าหมายองค์การ ($r = .809$) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร กับ ด้านการมุ่งเป้าหมายองค์การ ($r = .712$) ด้านกฎ ระเบียบ กับ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ($r = .696$) ด้านการมุ่งเป้าหมายองค์การ กับ ด้านค่านิยม ($r = .637$) ด้านกฎ ระเบียบ กับ ด้านค่านิยม ($r = .619$) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร กับ ด้านค่านิยม ($r = .561$)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้าน เพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
ด้านค่านิยม (X ₄)	.571	1.752
ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร (X ₂)	.473	2.112
ด้านการมุ่งเป้าหมายองค์การ (X ₃)	.410	2.439

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า .10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์ ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมีความคลาดเคลื่อนสูง) ดังนั้นจึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ ด้านด้านค่านิยม ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านการมุ่งเป้าหมายองค์กร ไม่มีปัญหาเรื่องภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	1.282		8.872**	.000
ด้านค่านิยม (X_4)	0.495	0.557	11.671**	.000
ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร (X_2)	0.099	0.152	2.900**	.004
ด้านการมุ่งเป้าหมายองค์กร (X_3)	0.111	0.149	2.645**	.009
$R = 0.767, R^2 = .589, p = .000$				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาด้านค่านิยม ด้านความสัมพันธ์ ของบุคลากร และด้านการมุ่งเป้าหมายองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านค่านิยม รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านการมุ่งเป้าหมายองค์กร ตามลำดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.767 และสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 58.9 สามารถสร้างสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ได้ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 สมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.282 + .495X_4 + .099X_2 + .111X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .557X_4 + .152X_2 + .149X_3$$

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อม ตามลำดับ

7.2 ระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านค่านิยม รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเป้าหมายองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร

7.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ด้านค่านิยม ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านการมุ่งเป้าหมายองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านค่านิยม รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านการมุ่งเป้าหมายองค์กร ตามลำดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ .767 และสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 58.9

8.อภิปรายผล

8.1 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มีนโยบายมุ่งส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของทิพอาภา กลิ่นคาหอม (2557) ที่ได้สรุปว่าการจัดการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิชานันท์ ราวิน (2560) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคก ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

8.2 วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านค่านิยม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีแนวคิดหรือความประพฤติ อันดีงามที่ต้องยึดถือ และปฏิบัติตามสิ่งที่ได้ยึดถือนั้นตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ได้มีการปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อครูในด้านต่างๆ วิชาชีพครูสังคมต่างยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นงานที่มีเกียรติและเป็นงานที่สร้างคนให้กับสังคม จึงทำให้ด้านค่านิยมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สอดคล้องกับ

แนวคิดของสรุติ ดีปู (2561) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบแนวทางของระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ อันเกิดจากค่านิยม และความเชื่อ สอดคล้องกับสุกัญญา ลำสัน (2565) ระบุว่าวัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยม บรรทัดฐานและพฤติกรรมขององค์การในโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพักตร์วิภา บุญประสิทธิ์ (2563) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่าวัฒนธรรมองค์การด้านค่านิยมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

8.3 วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ด้านค่านิยม ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านการมุ่งเป้าหมายองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลสูงสุด เรียงตามลำดับได้แก่ 1) ด้านค่านิยม ทั้งนี้เนื่องมาจากค่านิยมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครู ค่านิยมที่ดีจะก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน ทำให้งานวิชาชีพมีความเจริญก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้ องค์ประกอบด้านค่านิยม จึงส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับแนวคิดของกาญจนา คิง (2561) ที่ระบุว่าค่านิยมเป็นสิ่งที่สังคมถือว่ามีค่าพึงปรารถนาต้องการให้เป็นเป้าหมายของสังคม 2) ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องมาจากความสัมพันธ์ของบุคลากรที่ดี จะทำให้ได้รับการเคารพนับถือ ไว้วางใจ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของกิงกมล เกลี้ยงแก้ว (2562) ที่กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการดำเนินงานและการตัดสินใจต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์การ และ 3) ด้านการมุ่งเป้าหมายองค์การ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการมุ่งเป้าหมายองค์การเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นและค้นหา เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร มีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีแผนการเป็นขั้นเป็นตอนที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของสุดาทิพย์ ถวิลไพร (2563) กล่าวถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู พิจารณาได้จากครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารงาน องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษามีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ .767 และสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 58.9

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรได้รับการพัฒนา เพื่อให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสูงขึ้น

9.1.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ด้านค่านิยม ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านการมุ่งเป้าหมายองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรปลูกฝังให้ 3 ด้านให้กับบุคลากร

9.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เกี่ยวข้อง ควรนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ในจังหวัดนครราชสีมา

9.2.2 ควรศึกษาองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

9.2.3 ควรหาแนวทางการเสริมสร้าง หรือรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

10. เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา คิง. (2561). *การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างค่านิยม ความมีวินัย และความซื่อสัตย์ สำหรับนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาล 3 “ยุติธรรมวิทยา” สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิ่งมกล เกลี้ยงแก้ว. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จิราภรณ์ พงษ์พัง. (2565). *วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิตินันท์ ปรงชัยภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ณัฐธินิชา โคทังคะ. (2561). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิพอาภา กลิ่นคาหอม. (2557). *โมเดลเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากอิทธิพลของครู*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา(OJED)*. 9(2) : 264-278.
- ธนาพนธ์ ตาขัน. (2562). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นารินทร์ มานะการ. (2560). *ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน รายวิชาภาษาอังกฤษ ระดับประถมศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

นิชนันท์ ราชวัน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พัทธรวิภา บุญประสิทธิ์. (2563). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2*. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ภัทรภา วงศ์พันธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วรชยา ลาบุญ. (2563). *คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สรรรถดี ดีปู. (2561). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2566*. สืบค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2566. จาก

<https://drive.google.com/file/d/1cRWGgzQ7pvl6j9Pg8Y8cM7RF7TjfM8KF/view>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี

สุกัญญา ลำสัน. (2565). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สุดาทิพย์ ถวิลไพร. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). *หลักการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York : Harper Collins.

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

Oakland, J. (2000). *Total quality management: Text with case*. Oxford : Butterworth Heinemann.

การพัฒนาทักษะการฟังและการพูดภาษาจีน หน่วยการเรียนรู้ การซื้อสินค้า (买东西)
โดยใช้สถานการณ์จำลอง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
The Development of Listening and Speaking Skills in the Learning Unit of
Purchasing Products using Simulation for Prathomsuksa 4 Students

ฐิติรัตน์ กองแก้ว^{1*} และเกษกนก วรณวลัย²
Thitirat Kongkaew^{1*} and Ketkanok Wannawan²

^{1,2}สาขาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000

^{1,2}Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Chaiyaphum
Rajabhat University, Chaiyaphum 36000, Thailand.

^{1*}Corresponding Author, E-mail :biee2540@gmail.com

Received: 10 January 2024, Revised: 7 May 2024, Accepted: 14 May 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง หน่วยการเรียนรู้ การซื้อสินค้า ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 70/70 2) เปรียบเทียบทักษะการฟังภาษาจีนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 3) เปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาจีนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงทดลองขั้นต้นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนชุมชนบ้านจอก (คอนสวรรค์วิทยากร) ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานครกาหลง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 จำนวนนักเรียน 32 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่มเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ การซื้อสินค้า 2) แบบทดสอบทักษะการฟังภาษาจีน 3) แบบทดสอบทักษะการพูดภาษาจีน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ การซื้อสินค้า โดยใช้สถานการณ์จำลอง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีค่าเท่ากับ 87.62/80.00 2) ทักษะการฟังภาษาจีน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ทักษะการพูดภาษาจีน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ทักษะการฟัง, ทักษะการพูด, สถานการณ์จำลอง

Abstract

This research purposed to 1) develop learning management using simulation in the learning unit of purchasing products of Prathomsuksa 4 students to have efficiency according to the criteria of 70/70, 2) to compare Chinese listening skills of Prathomsuksa 4 students to the requirements of 70 percent, and 3) to compare Chinese speaking skills of Prathomsuksa 4 students to the requirements of 70 percent, using a pre-experimental research design. The sample included 32 students from Prathomsuksa 4/1, the academic year 2023, at Ban Chok Community School (Khon Sawan Wittayakorn), Kalong Network Center 1 in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1, obtained by cluster random sampling. Research tools were 1) Lesson plans in the learning unit of purchasing products, 2) A Chinese listening skills test, and 3) A Chinese speaking skills test. Statistics used for data analysis were mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and t-test. The results were as follows: 1. The efficiency of learning management in the learning unit of purchasing products of Prathomsuksa 4 students was 87.62/80.00, 2. The students' Chinese listening skills after studying through simulation were higher than the criteria statistically significant at 0.5 level, and 3. The students' Chinese speaking skills after studying through simulation were higher than the criteria statistically significant at 0.5 level.

Keywords : Listening skills, Speaking skills, Simulation

1. บทนำ

ในยุคปัจจุบันภาษาจีนมีความสำคัญและจำเป็นต่อมนุษย์มากขึ้น เนื่องจากการติดต่อสื่อสารทางการศึกษา การประกอบอาชีพ ส่งผลให้ภาษาจีนกลายเป็นภาษาที่คนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากในปัจจุบันมีการเรียน ภาษาจีนเพิ่มเติมเป็นภาษาที่สามและยังช่วยในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น เรียนรู้และเข้าใจความแตกต่างของภาษาและวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีมีเจตคติที่ดีต่อการใช้ภาษาต่างประเทศ ดังนั้นภาษาจีนจึงเป็นภาษาต่างประเทศที่กระทรวงศึกษาธิการให้อยู่ในดุลยพินิจของสถานศึกษาที่จะจัดทำ รายวิชาและจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสม (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2551) โดยมีสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของ กระทรวงศึกษาธิการ ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีน ให้เป็นมาตรฐาน เดียวกันและเป็นไปตามมาตรฐานสากลของเจ้าของภาษา เพื่อให้การสื่อสารภาษาจีนของคนไทยมีประสิทธิภาพ มากขึ้นจึงได้จัดทำมาตรฐานสาระการเรียนรู้ภาษาจีนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โดยกำหนดตัวชี้วัดและสาระ การเรียนรู้ภาษาจีนเป็นขั้นปี เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษาในการนำไปออกแบบบทเรียนและพัฒนาการ

เรียนการสอนภาษาจีนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศทุกภาษานั้น ทักษะการพูดเป็นทักษะที่สำคัญในโลกยุคปัจจุบัน เพราะเป็นการสื่อสารให้ผู้ฟังรับรู้สารไปในทางเดียวกัน ถ่ายทอดความรู้สึก ความคิด และความเข้าใจจากผู้พูดไปสู่ผู้ฟัง (แสงระวี ดอนแก้วบัว, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด (เฉลิม ทองนวล, 2557) กล่าวว่า ทักษะการพูดจำเป็นต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนพูดเพื่อการสื่อสารในสถานการณ์จริงโดยให้ผู้เรียนปฏิบัติตามแบบหรือตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำไปสู่การพูดที่มีประสิทธิภาพดังนั้น นักเรียนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และมีทักษะการฟังและการพูดที่ถูกต้อง การเรียนการสอนภาษาจีนนั้น เน้นให้นักเรียนเกิดทักษะความสามารถทางภาษาทั้ง 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการอ่าน และทักษะการเขียน ทั้ง 4 ทักษะนี้ ทักษะการฟังและทักษะการพูดมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และเป็นทักษะที่ผู้เรียนมีโอกาสได้ใช้มากที่สุด

จากการศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้รายวิชาภาษาจีน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ปัญหาที่พบส่วนใหญ่คือนักเรียนขาดทักษะการพูดด้านภาษาจีน ไม่เชื่อมั่นในตนเอง กลัวพูดผิด ไม่สามารถฟังหรือพูดประโยคสั้นๆ ได้ นักเรียนขาดพื้นฐาน ไม่สามารถฟังหรือพูดประโยคสั้นๆได้ ทำให้นักเรียนไม่กล้าออกเสียง ดังนั้นผู้วิจัยจึงควรเน้นทักษะการฟังและการพูดเพื่อให้นักเรียนเกิดความเข้าใจ ซึ่งมีการฝึกทักษะการออกเสียงคำ กลุ่มคำ ประสมคำ และออกเสียงประโยคสั้นๆตามจากที่ได้ยินหรือได้ฟัง จนทำให้นักเรียนสามารถใช้ภาษาได้อย่างคล่องแคล่ว และสื่อสารภาษาจีนได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนภาษาจีน ที่จะทำให้นักเรียนเกิดมั่นใจกล้าแสดงออกและอยากมีส่วนร่วมในชั้นเรียน จะต้องใช้เทคนิคการสอนที่ส่งเสริมความเชื่อมั่นแทนการสอนรูปแบบเดิม

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการที่จะพัฒนาทักษะการฟังและการพูดภาษาจีนให้กับนักเรียนและพบว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง เป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และยังเป็นที่ยอมรับในการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ของนักเรียน (วิภาวี ไชยทองศรี, 2563) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาความสามารถด้านการฟัง - การพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยใช้สถานการณ์จำลองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า 1) นักเรียนมีคะแนนความสามารถด้านการฟังภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร หลังเรียนเฉลี่ย 22.40 คิดเป็นร้อยละ 74.67 มีคะแนนความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร หลังเรียนเท่ากับ 73.80คิดเป็นร้อยละ 73.80 ซึ่งมีคะแนนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 2) นักเรียนมีเจตคติต่อการสอน ฟัง พูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยใช้สถานการณ์จำลอง อยู่ในระดับดี (อัญชลีการ์ ชันติ, 2562) ได้ศึกษาความสามารถในการฟังภาษาจีนของนักเรียนหลังการเรียนโดยใช้กิจกรรมสถานการณ์จำลองผลการศึกษาพบว่า 1) ความสามารถในการฟังภาษาจีนของนักเรียนหลังการเรียนโดยใช้กิจกรรมสถานการณ์จำลองอยู่ในระดับดีมากและความสามารถทางการพูดภาษาจีนของนักเรียนหลังการเรียนโดยใช้กิจกรรมสถานการณ์จำลองอยู่ในระดับดีมากและสูงกว่าเกณฑ์ 70% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมสถานการณ์จำลองอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะผู้สอนภาษาจีนจึงเล็งเห็นและตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว และเห็นว่าการพัฒนาทักษะการฟังและการพูดภาษาจีนของนักเรียน มีความจำเป็นต้องนำสถานการณ์จำลองมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาภาษาจีน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการอยากเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนได้ฟังและพูดจากการใช้สถานการณ์จำลอง นอกจากนี้ยังส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจของนักเรียน และเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ สามารถยกระดับความสามารถด้านภาษาจีนของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนภาษาจีนที่มีคุณภาพ และนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีนให้มีคุณภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ การซื้อสินค้า โดยใช้สถานการณ์จำลองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 70/70

2.2 เพื่อเปรียบเทียบทักษะการฟังภาษาจีน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง หน่วยการเรียนรู้ การซื้อสินค้า เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70

2.3 เพื่อเปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาจีน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง หน่วยการเรียนรู้ การซื้อสินค้า เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง หน่วยการเรียนรู้ การซื้อสินค้า มีทักษะการฟังภาษาจีนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70

3.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง หน่วยการเรียนรู้ การซื้อสินค้า มีทักษะการพูดภาษาจีนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70

4. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 ความหมายของสถานการณ์จำลอง

ทิตนา แคมมณี (2562) กล่าวว่า สถานการณ์จำลอง คือ กระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยให้ผู้เรียนลงเล่นในสถานการณ์ที่มีบทบาท ข้อมูล และกติกาการเล่นที่สะท้อนความเป็นจริงอยู่ในสถานการณ์นั้น ให้สถานการณ์นั้นมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยผู้เรียนได้ทำความเข้าใจ วิเคราะห์ ความคิด ความรู้สึกต่อกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติในสถานการณ์ และแก้ไขปัญหาในสถานการณ์นั้น ๆ ตลอดจนสรุปหลักการหรือแนวคิดที่จะนำไปประยุกต์ในสถานการณ์ใหม่

4.2 ความหมายของทักษะการฟัง

แสงระวี ดอนแก้วบัว (2558) กล่าวว่า ทักษะการฟัง หมายถึง ความสามารถในการจับประเด็นใจความได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน เนื่องจากผู้เรียนต้องเข้าใจสาระสำคัญของสิ่งที่พูด อารมณ์และความคิดเห็นของผู้พูด

ณัฐวดี ธรรมเดชะ (2559) กล่าวว่า การฟัง หมายถึง กระบวนการในการรับสารและผู้ฟังสามารถเข้าใจเรื่องที่ผู้พูดนั้นพูดเกี่ยวกับเรื่องอะไรและสามารถตีความเรื่องที่ผู้ฟังได้ ซึ่งการตีความในเรื่องที่ผู้ฟังนั้นต้องใช้ประสบการณ์ ความรู้เดิม ตลอดจนความสามารถทางภาษานั้น ๆ

ฤทัยรัตน์ ศรีพวงมาลัย (2561) กล่าวว่า การฟัง หมายถึง กระบวนการรับฟังสารผ่านทางเสียงจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ผู้พูดหรือสื่ออุปกรณ์ทางเสียง ซึ่งต้องใช้กระบวนการคิด, ตีความ, และวิเคราะห์ความหมาย

จากสิ่งที่ได้ฟังเพื่อเข้าใจความสำคัญของสาร โดยเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยทักษะในการประมวลผลทางสมอง เพื่อนำสารที่ได้ฟังไปปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ถูกต้อง

ปริญญ ทองเกลี้ยง (2562) กล่าวว่า การฟัง หมายถึง การรับรู้เสียงที่ได้ยินอย่างตั้งใจจากนั้นผ่านกระบวนการตีความหรือแปลความจากภาษา น้ำเสียง ร่วมกับประสบการณ์เดิมของผู้ฟังเพื่อทำความเข้าใจในสิ่งที่ได้ฟัง

4.3 ทักษะการพูด

ศิริรัตน์ กลยะณี (2558) กล่าวว่า การพูด หมายถึง พฤติกรรมการถ่ายทอดความรู้ ความคิดความรู้สึก หรือความต้องการของผู้พูดเพื่อสื่อความหมายไปยังผู้ฟังโดยใช้ถ้อยคำ น้ำเสียง สีหน้า แววตา และกิริยาท่าทาง เพื่อให้ผู้ฟังรับรู้และเข้าใจ และตอบสนองต่อสารที่ผู้พูดส่งไปยังผู้ฟัง

อาภัสรา สังขาสี (2564) กล่าวว่า การพูดว่า หมายถึง การพูดเป็นการส่งต่อความรู้สึกรู้สึกและความคิดไม่ว่าจะเป็นภาษาใดก็ตาม การพูดช่วยให้ผู้ฟังเข้าใจเนื้อหาที่ผู้พูดต้องการสื่อสาร สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล และทำให้ผู้ฟังเข้าใจเนื้อหาที่ถูกกล่าวด้วยการใช้เสียง ท่าทาง และภาษาบางส่วนนอกเหนือจากความหมายของคำที่ถูกพูดออกมา ยังมีองค์ประกอบอื่นที่สำคัญที่ช่วยให้การสื่อสารเป็นไปอย่างชัดเจนด้วย

4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภูเทพ ประภากร (2560) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการฟังและการพูดภาษาจีนกลางโดยใช้กิจกรรมส่งเสริมความร่วมมือในชั้นเรียน ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาภาษาจีน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษากลุ่มตัวอย่างมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่ากระบวนการจัดการเรียนการสอนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบส่งเสริมความร่วมมือในชั้นเรียนมีประสิทธิภาพ ช่วยให้นักเรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาในรายวิชาการฟังและการพูดภาษาจีนกลางได้ดียิ่งขึ้น เห็นได้ชัดเจนจากผลการทดสอบหลังเรียนที่นักศึกษาผ่านเกณฑ์การทดสอบคิดเป็นร้อยละ 100

อัญชลีการ์ ชันติ (2562) ได้ศึกษาความสามารถในการฟังภาษาจีนของนักเรียนหลังการเรียนโดยใช้กิจกรรมสถานการณ์จำลองผลการศึกษา พบว่า 1) ความสามารถในการฟังภาษาจีนของนักเรียนหลังการเรียนโดยใช้กิจกรรมสถานการณ์จำลองอยู่ในระดับดีมากและความสามารถทางการพูดภาษาจีนของนักเรียนหลังการเรียนโดยใช้กิจกรรมสถานการณ์จำลองอยู่ในระดับดีมากและสูงกว่าเกณฑ์ 70% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมสถานการณ์จำลองอยู่ในระดับมากที่สุด

วรดา ไชยพิมพ์ (2565) การพัฒนาทักษะการฟัง ทักษะการพูดและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีนตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีทักษะการฟัง-การพูดภาษาจีน สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนชุมชนบ้านจอก (คอนสวรรค์วิทยากร) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 จำนวน 3 ห้อง จำนวนนักเรียน 91 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนชุมชนบ้านจอก (คอนสวรรค์วิทยากร) จำนวนนักเรียน 32 คนได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.2.1 แผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สถานการณ์จำลอง จำนวน 8 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง รวมเวลา 16 ชั่วโมง

5.2.2 แบบทดสอบทักษะการฟังภาษาจีน เป็นแบบทดสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 2 ตัวเลือก (ถูกหรือผิด) จำนวน 20 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตอบถูกได้ 1 ตอบผิดได้ 0

5.2.3 แบบทดสอบทักษะการพูดภาษาจีน จำนวน 8 สถานการณ์ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นได้แก่การซื้อผลไม้ การซื้อผัก การซื้อดอกไม้ การซื้อเครื่องสำอาง การซื้ออุปกรณ์การเรียน การซื้ออาหาร การซื้อเสื้อผ้าการซื้อยารักษาโรค

5.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

5.3.1 แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้การซื้อสินค้า โดยใช้สถานการณ์จำลองชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอน ดังนี้

5.3.1.1 ศึกษาหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ของสาระการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ (ภาษาจีน) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อให้ทราบแนวทางในการจัดสร้างแผนการจัดการเรียนรู้

5.3.1.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้โดยใช้ สถานการณ์จำลองจากตำราและเอกสารจากนั้นสร้างแผนการจัดการเรียนรู้

5.3.1.3 นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะ และนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินความ เหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $S.D = 0.16$)

5.3.1.4 นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/2 โรงเรียนชุมชนบ้านจอก (คอนสวรรค์วิทยากร) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ให้สมบูรณ์

5.3.1.5 นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปทดลองจริงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/1 จำนวน 32 คน มีค่าประสิทธิภาพกระบวนการและค่าประสิทธิภาพผลลัพธ์มีค่าเท่ากับ 87.62/80.00

5.3.2 แบบทดสอบทักษะการฟังภาษาจีนหน่วยการเรียนรู้ การซื้อสินค้าโดยใช้สถานการณ์จำลอง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

5.3.2.1 ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบทดสอบ เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบทดสอบวัดทักษะการฟังภาษาจีน จากนั้นสร้างแบบทดสอบทักษะการฟังภาษาจีน ชนิดเลือกตอบ แบบตอบถูกได้ 1 ตอบผิดได้ 0 จำนวน 30 ข้อ ใช้จริง 20 ข้อ

5.3.2.2 นำแบบทดสอบทักษะการฟังภาษาจีนที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นชุดเดียวกับที่ประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยหาค่า IOC : Index of item objective congruence วิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบทดสอบทักษะการฟังภาษาจีน คัดเลือกข้อสอบที่มีค่า IOC โดยพิจารณาคัดเลือกแบบทดสอบที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67-1.00 ได้แบบทดสอบจำนวน 26 ข้อ นำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Tryout) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1 โรงเรียนชุมชนบ้านจอก (คอนสวรรค์วิทยากร) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำผลการทดสอบมาหาคุณภาพของข้อสอบ วิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (p) มีค่าตั้งแต่ 0.41 – 0.63 ค่าอำนาจจำแนก (r) มีค่าตั้งแต่ 0.38 – 0.59 คัดเลือกแบบทดสอบที่เข้าเกณฑ์ คัดเลือกไว้จำนวน 20 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยใช้สูตรของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (KR-20) ซึ่งผลพบว่า ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.79 และจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

5.3.3 แบบทดสอบทักษะการพูดภาษาจีนหน่วยการเรียนรู้ การซื้อสินค้าโดยใช้สถานการณ์จำลอง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

5.3.3.1 ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบทดสอบ เพื่อ เป็นข้อมูลในการสร้างแบบทดสอบทดสอบทักษะการพูดภาษาจีน แล้วสร้างแบบทดสอบทักษะการพูดภาษาจีนจำนวน 8 สถานการณ์

5.3.3.2 นำแบบทดสอบทักษะการพูดภาษาจีนที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และนำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นชุดเดียวกับที่ประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ ประเมินความสอดคล้องของสถานการณ์จำลองกับวัตถุประสงค์ โดยหาค่า IOC : Index of item objective congruence แล้วนำค่าการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินทักษะการพูดภาษาจีนที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5-1.0 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พบว่า แบบทดสอบทักษะการพูดภาษาจีนมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ที่ 1.00 ทุกข้อ หลังจากนั้นนำแบบทดสอบการพูดภาษาจีนจำนวน 30 ข้อ ไปทดลองใช้ (Tryout) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1 โรงเรียนชุมชนบ้านจอก (คอนสวรรค์วิทยากร) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และจัดพิมพ์แบบทดสอบทักษะการพูดภาษาจีนฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้เป็นแบบทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

5.4.1 ชี้แจงนักเรียนเกี่ยวกับจุดประสงค์ของแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สถานการณ์จำลอง หน่วยการเรียนรู้ การซื้อสินค้า และแบบทดสอบทักษะการฟังและการพูดภาษาจีน

5.4.2 ดำเนินการจัดการเรียนรู้การพัฒนาทักษะการฟังและการพูดภาษาจีน หน่วยการเรียนรู้ การซื้อสินค้า โดยใช้สถานการณ์จำลอง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 8 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 16 ชั่วโมง จากนั้นทดสอบหลังเรียน (Post - test) ด้วยแบบทดสอบทักษะการฟังและการพูดภาษาจีน เพื่อนำคะแนนมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง หน่วยการเรียนรู้ การซื้อสินค้า ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ตามเกณฑ์ 70/70 โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ

5.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบทักษะการฟังและการพูดภาษาจีนการ แบบกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม เทียบกับ เกณฑ์ที่กำหนด (t-test for One sample)

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองหน่วยการเรียนรู้ การซื้อสินค้า ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ตามเกณฑ์ประสิทธิภาพ70/70 รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 1

รายการ	คะแนน เต็ม	จำนวน นักเรียน	$\bar{X}$	ร้อยละ
ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E1)	160	32	142.31	88.95
ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E2)	40	32	31.53	78.83
ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ (E1/E2)	88.95/78.83			

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สถานการณ์จำลอง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 (E1/E2) มีประสิทธิภาพเท่ากับ 88.95/78.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 70/70

6.2 เปรียบเทียบทักษะการฟังภาษาจีนโดยใช้สถานการณ์จำลอง หลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 70 รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 2

ตัวแปรที่ ศึกษา	หลังเรียน		เกณฑ์ร้อยละ 70		df	T	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
ทักษะการฟัง	17.19	1.23	14.00	-	31	14.36*	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า นักเรียนมีคะแนนจากการวัดทักษะการฟังภาษาจีนหลังเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 17.19 และคะแนนเฉลี่ยเกณฑ์ร้อยละ 70 เท่ากับ 14.00 แสดงให้เห็นว่า ทักษะการฟังภาษาจีน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3 เปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาจีนหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 70 โดยใช้สถานการณ์จำลอง รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 3

ตัวแปรที่ ศึกษา	หลังเรียน		เกณฑ์ร้อยละ 70		df	T	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
ทักษะการพูด	17.03	.89	14.00	-	31	19.11*	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเรียนมีคะแนนจากการวัดทักษะการพูดภาษาจีนหลังเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 17.03 และคะแนนเฉลี่ยเกณฑ์ร้อยละ 70 เท่ากับ 14.00 แสดงให้เห็นว่า ทักษะการพูดภาษาจีน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัย เรื่อง การพัฒนาทักษะการฟังและการพูดภาษาจีน หน่วยการเรียนรู้ การซื้อสินค้า (买东西) โดยใช้สถานการณ์จำลอง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

7.1 ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้การซื้อสินค้า (买东西) โดยใช้สถานการณ์จำลอง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีค่าเท่ากับ 88.95/78.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 70/70

7.2 ทักษะการฟังภาษาจีน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.3 ทักษะการพูดภาษาจีน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. อภิปรายผลการวิจัย

8.1 ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้การซื้อสินค้า (买东西) โดยใช้สถานการณ์จำลอง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีค่าเท่ากับ 88.95/78.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 70/70 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง ซึ่งการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเป็นกระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยให้ผู้เรียนลงไปในสถานการณ์ที่มีบทบาท ข้อมูล และกติกาการเล่นที่สะท้อนความเป็นจริงอยู่ในสถานการณ์นั้น ให้สถานการณ์นั้นมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยผู้เรียนได้ทำความเข้าใจ วิเคราะห์ ความคิด ความรู้สึกต่อกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติในสถานการณ์ และแก้ไขปัญหาในสถานการณ์นั้น ๆ ตลอดจนสรุปหลักการหรือแนวคิดที่จะนำไปประยุกต์ในสถานการณ์ใหม่ (ทิตินา แคมมณี, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรดา ไชยพิมพ์ (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะการฟัง ทักษะการพูดและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีนตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีทักษะการฟัง-การพูดภาษาจีน สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8.2 ทักษะการฟังภาษาจีน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกิจกรรมสถานการณ์จำลองทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมได้เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่สร้างขึ้นมากล้ายคลึงกับความเป็นจริง จึงทำให้เกิดความสนุกสนาน ได้ลองใช้ทักษะการฟังการผ่านสถานการณ์ที่ตนกำลังเผชิญอยู่ นำมาซึ่งความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้กลายเป็นประสบการณ์ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงหลักการและภาษาเพื่อแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องเมื่อเจอสถานการณ์จริง และชี้ให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมสถานการณ์จำลองมีความเหมาะสมในการนำมาใช้เพื่อพัฒนาความสามารถทางการฟังภาษาจีนของผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสดูแลเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ความสามารถ และก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เต็มตามศักยภาพของตนเอง (สมเกียรติ อินทสิงห์, 2559) กิจกรรมสถานการณ์จำลองยังเป็นรูปแบบการสอนที่เน้นกระบวนการกลุ่มที่เป็น กิจกรรมที่มีความหลากหลายสอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาจีนในการสื่อสารมากที่สุด รวมถึงการสอดแทรกวัฒนธรรมเจ้าของภาษาในกิจกรรมการเรียนการสอน (จินตนา วิเศษจินดา, 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลีการ์ ชันติ (2562) ได้ศึกษาความสามารถในการฟังภาษาจีนของนักเรียนหลังการเรียนโดยใช้กิจกรรมสถานการณ์จำลอง ผลการศึกษา พบว่า 1) ความสามารถในการฟังภาษาจีนของนักเรียนหลังการเรียนโดยใช้กิจกรรมสถานการณ์จำลองอยู่ในระดับดีมากและความสามารถทางการพูดภาษาจีนของนักเรียนหลังการเรียนโดยใช้กิจกรรมสถานการณ์จำลองอยู่ในระดับดีมากและสูงกว่าเกณฑ์ 70% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมสถานการณ์จำลองอยู่ในระดับมากที่สุด

8.3 ทักษะการพูดภาษาจีน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเป็นวิธีการเรียนรู้ฝึกฝน โดยผู้เรียนสามารถทบทวนบทเรียนได้ด้วยตนเองจนทำให้นักเรียนมีความพยายามที่จะเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย จนเกิดความรู้ภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเองและเกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียน (วิภาวี ไชยทองศรี, 2563) อีกทั้งผู้วิจัยได้มีการวางแผนและสร้างแบบทดสอบวัดทักษะการพูดภาษาจีน โดยการศึกษาขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบวัดทักษะการพูดภาษาจีน วิเคราะห์พฤติกรรมบ่งชี้ของทักษะการพูดภาษาจีน ออกแบบให้เหมาะสมกับระดับของผู้เรียน และให้ผู้ที่มีประสบการณ์ตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบวัดทักษะการพูดภาษาจีน แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น เป็นไปตามแนวคิดของ Scott (1981) ได้นำเสนอการพูดไว้ 3 ขั้นคือ ขั้นนำเสนอเนื้อหา ขั้นฝึกปฏิบัติ และขั้นปฏิบัติ มีการวัดและประเมินผลตามแนวทางที่เหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาพร ทิพย์สุข (2564) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะด้านการพูดภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยจัดการเรียนรู้แบบสถานการณ์จำลองเป็นฐานพบว่า 1) นักเรียนมีผลคะแนนพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ โดยจัดการเรียนรู้แบบสถานการณ์จำลองเป็นฐาน คิดเป็นร้อยละ 89.06 ของนักเรียนทั้งหมด 2) นักเรียนมีคะแนนความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการวัดประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับเท่า 0.60 คิดเป็นร้อยละ 89.00 ต่อมาคือด้านบทบาทครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับเท่า 0.66 คิดเป็นร้อยละ 86.50 และด้านความคิดเห็นที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับเท่า 0.55 คิดเป็นร้อยละ 84.50 และสอดคล้องกับวรดา ไชยพิมพ์ (2565) การพัฒนาทักษะการฟัง ทักษะการพูดและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีนตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีทักษะการฟัง-การพูดภาษาจีน สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

9.1.1 ครูผู้สอนต้องศึกษาขั้นตอนในการสอน โดยใช้สถานการณ์จำลองก่อนนำวิธีการสอนไปใช้กับผู้เรียน เพื่อไม่ให้เกิดกิจกรรมล่าช้า เป้าหมายต่อผู้เรียน การจัดสรรและบริหารเวลา ครูผู้สอนควรแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการปฏิบัติกิจกรรมสถานการณ์จำลอง ได้แก่ ขั้นนำเสนอ ขั้นให้ความรู้ ขั้นแสดง ขั้นอภิปราย เพื่อให้ทันเวลาที่กำหนด

9.1.2 ครูผู้สอนควรมีการเตรียมความพร้อมด้านสื่อและอุปกรณ์ที่จะใช้ในกิจกรรมสถานการณ์จำลองอย่างครบถ้วน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติจริงและพัฒนาความสามารถในการฟังและการพูดที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

9.1.3 กิจกรรมสถานการณ์จำลองเป็นกิจกรรมที่นักเรียนต้องแสดงออกในการฟัง พูดและเคลื่อนไหว จึงทำให้เกิดเสียงดังได้ ดังนั้นครูผู้สอนควรมีการควบคุมชั้นเรียนที่ดีเพื่อไม่ให้นักเรียนเสียงดังมากเกินไป

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการทำวิจัยการใช้การสอนภาษาที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการฟังและการพูดโดยใช้วิธีการสอน เทคนิคและกิจกรรมอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาความสามารถในการฟังและการพูดภาษาจีน เช่น การใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ การใช้กิจกรรมเกม เป็นต้น

9.2.2 ควรมีการศึกษผลของการใช้กิจกรรมสถานการณ์จำลองกับที่มีต่อตัวแปรอื่น ๆ เช่น การอ่าน การเขียน การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ และการแก้ปัญหา เป็นต้น

10. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์ฯ.
- จินตนา วิเศษจินดา. (2561). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิม ทองนวล. (2557). *คู่มือพัฒนาการเรียนรู้และการสอนภาษาอังกฤษ*. กรุงเทพมหานคร: ไสเอ็ด พับลิชชิง.
- ณัฐวดี ธรรมเดชะ. (2559). *ผลการใช้เทคนิควาดภาพตามคำบอกเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการฟังภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนแจ้ห่มวิทยา จังหวัดลำปาง*. ปรินญาศึกษา ศาตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิตนา แคมมณี. (2562). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 23 .กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญช ทองเกลี้ยง. (2562). *ผลการใช้แบบฝึกประกอบภาพยนตร์ที่มีต่อการฟังภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรียาพร ทิพย์สุข. (2564). *การพัฒนาทักษะด้านการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยจัดการเรียนรู้แบบสถานการณ์จำลองเป็นฐาน*. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6(3), 116-123.
- ฤทัยรัตน์ ศรีพวงมาลัย. (2561). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านการฟังภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยการจัดการเรียนรู้ผ่านพอดคาสต์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนหนองกุงศาลาณาเที่ยงวิทยาการ*. ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภูเทพ ประภากร. (2560). *การพัฒนาทักษะการฟังและการพูด ภาษาจีนกลางโดยใช้กิจกรรมส่งเสริมความร่วมมือ ในชั้นเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาภาษาจีน*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วรดา ไชยพิมพ์. (2565). *การพัฒนาทักษะการฟัง ทักษะการพูด และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาจีนตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3*. ปรินญา ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน วิทยาลัยครุศาสตร์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย.
- วิภาวี ไชยทองศรี. (2563). *การพัฒนาความสามารถด้านการฟัง-พูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยการใช้สถานการณ์จำลองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 8(1), 120-136.

- ศิริรัตน์ กลยะณี. (2558). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการพูด*. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 1(1), น. 17-30.
- สมเกียรติ อินทสิงห์. (2559). *การศึกษาทางเลือก: หลักสูตรและการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล*. วารสารวิชาการ Veridian E –Journal, Silpakorn University 9, 2 (พ.ค. - ส.ค. 2559), 1188-1206.
- แสงระวี ดอนแก้วบัว. (2558). *ภาษาศาสตร์สำหรับครูสอนภาษาอังกฤษ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร. ตามหลักสูตร แกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อัญชลีการ์ ชันติ. (2562). *การใช้กิจกรรมสถานการณ์จำลองเพื่อส่งเสริมความสามารถในการฟังและการพูด ภาษาจีนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5*. เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์
- อาภัสรา สังขวาสี. (2564). *การพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนระดับ ประถมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้การเรียนรู้แบบทีมเป็นฐาน (Team-Based Learning)*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- Scott, R. (1981). *"Speaking". in Communication in the Classroom*. Longman Group.

ภาพลักษณ์โรงเรียนที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
Image of School Affecting The Mobilization of Educational Resources
under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5

ชุตีเดช สุภารัตน์^{1*} และบรรจบ บุญจันทร์²
Chutidech Supharat^{1*} and Banjob Boonchan²

^{1*,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1*,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education,
Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*}Corresponding Author, E-mail : Mentos.thaiedu@gmail.com

Received: 10 January 2024, Revised: 13 May 2024, Accepted: 13 May 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน 2) ศึกษาภาพลักษณ์โรงเรียน และ 3) สร้างสมการพยากรณ์ภาพลักษณ์โรงเรียนที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมจำนวน 331 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปเครชีและมอร์แกน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้านภาพลักษณ์โรงเรียนเท่ากับ 0.88 และการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับภาพลักษณ์โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาพลักษณ์โรงเรียนส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $\hat{Y} = 0.928 + 0.400X_2 + 0.195X_3 + 0.195X_1$, $\hat{Z}_Y = 0.513X_2 + 0.269X_3 + 0.241X_1$

คำสำคัญ : ภาพลักษณ์โรงเรียน, ทรัพยากรทางการศึกษา, การระดมทรัพยากรทางการศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of mobilization educational resources of school, 2) to study the level of image of school and 3) to create predictive equations for image of school affecting the educational resource mobilization under Nakhon Ratchasima primary educational service area office 5 using quantitative research. The sample consisted of 331 school administrators and teachers. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table obtained by stratified random sampling. The research instrument is a questionnaire on image of school with a reliability of 0.88 and the mobilization of educational resources with a reliability of 0.94. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results showed that 1) The mobilization educational resources of school under Nakhon Ratchasima primary educational service area office 5, the overall and each aspect was at a high level. 2) Image of School under Nakhon Ratchasima primary educational service area office 5, the overall and each aspect was at a high level. 3) Image of school affecting the mobilization of educational resources under Nakhon Ratchasima primary educational service area office 5 were statistical significance at the .01 level. These factors could explain 64.90 percent of the variance. The predictive equation in the form of raw and standard scores was $\hat{Y} = 0.928 + 0.400X_2 + 0.195X_3 + 0.195X_1$, $\hat{Z}_Y = 0.513X_2 + 0.269X_3 + 0.241X_1$

Keywords : Image of school, Educational Resources, Mobilization of educational resources

1. บทนำ

การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเป็นการแสวงหารวบรวมปัจจัยต่างๆ ที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินจากการชักชวนบุคคล หรือองค์กรให้มาเข้าร่วมและสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการด้วยความสมัครใจ และพร้อมให้ความร่วมมือจนกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ บรรลุความสำเร็จ (วันทนา ฤทธิง และเอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2565) ปัจจัยดังกล่าวประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านอาคารสถานที่ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานดำเนินไป อย่างราบรื่น เนื่องจากทรัพยากรทางการศึกษาเป็นสิ่งที่สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมทุกกิจกรรม และการดำเนินกิจกรรมทุกกิจกรรมมีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นคน เงิน วัสดุ ถ้าหากขาดทรัพยากร การดำเนินกิจกรรมก็ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ (รัฐพงษ์ มั่นต่อ และหยกแก้ว กมลวรรณเดช, 2565) แต่ทรัพยากรที่รัฐจัดสรรให้ นั้น ยังไม่เพียงพอกับความต้องการในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาการศึกษา การระดมทรัพยากรทาง

การศึกษาจึงเป็นงานของผู้บริหารที่จะคิดวิเคราะห์และหากกลยุทธ์ในการระดมทรัพยากร เมื่อทรัพยากรทางการศึกษามีความพร้อม ย่อมส่งผลให้การบริหารงานในโรงเรียนประสบความสำเร็จ

ภาพลักษณ์โรงเรียน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะนำมาซึ่งการระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากบุคคลภายนอกสถานศึกษา เนื่องจากหากโรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่น่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับ และมีความน่าศรัทธา ก็จะส่งผลต่อการระดมทรัพยากรจากภายนอกมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน (สิทธิชัย มหะศิริ, 2561) โดยภาพลักษณ์โรงเรียน คือ ภาพของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้จากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการบริหารจัดการ การดำเนินงานของโรงเรียน และการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน (พันวิไล วงสิทธิ์, 2562) วัดได้จากคุณลักษณะการได้รับความเชื่อถือ การได้รับการยอมรับ การได้รับความศรัทธาและการสื่อสารองค์กร ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน ตลอดจนการให้ความร่วมมือของผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรใดที่มีภาพลักษณ์ที่ดีก็จะได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจ และการสนับสนุนร่วมมือให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน แต่ถ้าองค์กรมีภาพลักษณ์ไม่ดี ย่อมได้รับการต่อต้านและการดูหมิ่นเกลียดชัง ภาพลักษณ์จึงเป็นรากฐานแห่งความมั่นคงขององค์กร (ปณณัฐ มาเชค, 2565)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 5 จำนวน 213 โรงเรียนในปัจจุบัน ถึงแม้ว่าจะเป็นโรงเรียนรัฐบาลก็ตาม ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารภาพลักษณ์โรงเรียน เพราะองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยชื่อเสียง และการบริหารภาพลักษณ์ ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือจากสังคมที่ให้การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาโรงเรียนอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 5 ได้การวางแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 วิเคราะห์สถานภาพหน่วยงานโดยวิธี SWOT Analysis ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า ผู้ปกครองที่มีความพร้อม ก็นิยมส่งบุตรหลานไปเรียนที่อื่น ทำให้จำนวนนักเรียนลดลง ประกอบกับอัตราการเกิดลดลง ทำให้มีโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา ถึงแม้ว่าจะมีนโยบายในการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพในตำบลให้เจริญทัดเทียมกับโรงเรียนขนาดใหญ่ในอำเภอก็ตาม ก็ยังถือว่าเป็นอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อจำนวนนักเรียนลดลง การได้รับการจัดสรรงบประมาณจากทางภาครัฐ ก็น้อยลงไปด้วย หลายโรงเรียนในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 5 จึงต้องระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่จำเป็นมาใช้ในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 5, 2564)

จากสภาพความเป็นมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาพลักษณ์โรงเรียนที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อให้ทราบแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ในการกำหนดและวางแผนการสร้างภาพลักษณ์โรงเรียนเพื่อการระดมทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับภาพลักษณ์โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
- 2.3 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาพลักษณ์โรงเรียนที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

3. สมมติฐาน

ภาพลักษณ์โรงเรียนอย่างน้อย 2 ด้าน ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการระดมทรัพยากรทางการศึกษา จากแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน เช่น วิจิตร บุตรสุรินทร์ (2561) ภาณุพงศ์ หล้าเหล็ก (2564) รัฐพงษ์ มั่นต่อ และหยกแก้ว กมลวรเดช (2565) ณรงค์ฤทธิ์ ประทุมชัย (2565) ปภัสรา โยงราช (2565) Ekere & Oduntan (2018) Kaur, Sandhu & Sharma (2020) เป็นต้น จากนั้นผู้วิจัยทำการคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วย 1) ทรัพยากรบุคคล 2) ทรัพยากรการเงิน 3) ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ และ 4) ทรัพยากรอาคารสถานที่ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาพลักษณ์โรงเรียน จากแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน เช่น ประภารัตน์ อู่อรุณ (2561) วิศรุต เหล่ามาลา (2561) ศรายุทธ์ ตริริมณ (2561) พันวิไล วงสิทธิ์ (2562) สิทธิชัย มหะศิริ (2562) Harding (1987) และ Kurt & Kalman (2019) เป็นต้น จากนั้นผู้วิจัยทำการคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วย 1) การได้รับความเชื่อถือ 2) การได้รับการยอมรับ 3) การได้รับความศรัทธา และ 4) การสื่อสารองค์กร

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธีรกานต์ คำภูษา (2556) ได้ศึกษาการระดมทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเสกา จังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า การระดมทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเสกา จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านทรัพยากรการเงิน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก

โรงเรียนส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากต้นสังกัดจำนวนจำกัด ทำให้การบริหารจัดการศึกษามีปัญหาและไม่บรรลุวัตถุประสงค์ จึงทำให้ทุกฝ่ายต้องดำเนินการระดมทรัพยากรทางการเงินเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบต่างๆ เช่น จัดผ้าป่าการศึกษา การรับบริจาคจากผู้มีจิตศรัทธา เป็นต้น

วันวิภา ทำประโยชน์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรีจัตราต ผลการวิจัยพบว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรีจัตราต โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทรัพยากรการเงิน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาทางงบประมาณที่รัฐจัดสรรไม่เพียงพอกับความต้องการในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาจึงต้องมีภารกิจในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เพื่อให้สามารถที่จะบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญมากต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา เพราะการระดมทรัพยากรจะประสบผลสำเร็จได้นั้นส่วนสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กำหนดและวางแผนกลยุทธ์ในการระดมทรัพยากร ตลอดจนมีการกำหนดนโยบายเชิงรุกที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน จึงจะส่งผลให้การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทั้งด้านคุณลักษณะส่วนตัว พฤติกรรมการบริหารจัดการ การนำทีม การเสียสละส่วนตน เข้าถึงง่ายมีมนุษยสัมพันธ์ สร้างการยอมรับและศรัทธาให้เกิดขึ้นทั้งในและนอกสถานศึกษา ย่อมนำไปสู่การได้รับการสนับสนุนทรัพยากร

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมายการวิจัย

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งมีผู้บริหารจำนวน 213 คน ครูจำนวน 2,071 คน รวมประชากรทั้งหมด 2,284 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2566 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 31 คน และครูจำนวน 300 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 331 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ตำแหน่งและอำเภอเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ซึ่งมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ทรัพยากรบุคคล 2) ทรัพยากรการเงิน 3) ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ และ 4) ทรัพยากรอาคารสถานที่ จำนวนคำถาม 24 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาพลักษณ์โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ซึ่งมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับความเชื่อถือ 2) การได้รับการยอมรับ 3) การได้รับความศรัทธา และ 4) การสื่อสารองค์กร จำนวนคำถาม 29 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับคือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการระดมทรัพยากรทางการศึกษา และภาพลักษณ์โรงเรียน สังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน กำหนดเป็นนิยามศัพท์ แล้วสร้างข้อคำถาม นำเสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของคำถามกับนิยามศัพท์ (ความเที่ยงตรง) ซึ่งข้อคำถาม 53 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) พบว่า แบบสอบถาม ตอนที่ 2 การระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.949 และแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ภาพลักษณ์โรงเรียน ซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.883 แยกตามองค์ประกอบ 4 ด้าน 0.812, 0.872, 0.927, 0.916 ตามลำดับ

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.4.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อขอความร่วมมือในการประสานงานสถานศึกษาเพื่อส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง

5.4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 331 ชุด ถึงกลุ่มตัวอย่างผ่านทางช่องทางออนไลน์ (Google Form) พร้อมทั้งขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม

5.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน 331 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.5.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.5.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 การระดมทรัพยากรทางการศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกเป็นภาพรวมและรายด้าน แล้วนำมาแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

5.5.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 ภาพลักษณ์โรงเรียน โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกเป็นภาพรวมและรายด้าน แล้วนำมาแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

5.5.4 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 มาหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์แบบเพียร์สัน เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัว ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง (มากกว่า 0.80) อาจส่งผลให้สมการตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน

5.5.5 สร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อพยากรณ์การวิเคราะห์ภาพลักษณ์โรงเรียนที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

6. ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 300 คน (ร้อยละ 90.60) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 31 คน (ร้อยละ 9.40) และเป็นเพศหญิง จำนวน 233 คน (ร้อยละ 70.40) เป็นเพศชาย จำนวน 98 คน (ร้อยละ 29.60) ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

6.1 ระดับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ภาพรวมและรายด้าน

การระดมทรัพยากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ทรัพยากรบุคคล	4.32	0.32	มาก
2. ทรัพยากรการเงิน	4.39	0.34	มาก
3. ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์	4.30	0.37	มาก
4. ทรัพยากรอาคารสถานที่	4.25	0.42	มาก
ภาพรวม	4.32	0.26	มาก

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

คือ ด้านทรัพยากรการเงิน ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.34) รองลงมา คือ ด้านทรัพยากรบุคคล ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.32) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านทรัพยากรอาคารสถานที่ ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.42)

6.2 ระดับภาพลักษณ์โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพลักษณ์โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ภาพรวมและรายด้าน

ภาพลักษณ์โรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การได้รับความเชื่อถือ	4.32	0.32	มาก
2. การได้รับการยอมรับ	4.25	0.33	มาก
3. การได้รับความศรัทธา	4.35	0.36	มาก
4. การสื่อสารองค์กร	4.39	0.57	มาก
ภาพรวม	4.37	0.29	มาก

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพลักษณ์โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสื่อสารองค์กร ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ด้านการได้รับความเชื่อถือ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.32) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.33)

6.3 ภาพลักษณ์โรงเรียนที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ในการวิเคราะห์ภาพลักษณ์โรงเรียนที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's product moment correlation เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity แล้วจึงสร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อพยากรณ์ภาพลักษณ์โรงเรียนที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์โรงเรียนที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y
การได้รับความเชื่อถือ (X ₁)	-					
การได้รับการยอมรับ (X ₂)	.323**	-				
การได้รับความศรัทธา (X ₃)	.485**	.409**	-			
การสื่อสารองค์กร (X ₄)	.266**	.204**	.381**	-		
ภาพลักษณ์โรงเรียน (x)	.708**	.606**	.798**	.480**	-	
การระดมทรัพยากรทางการศึกษา (y)	.537**	.700**	.596**	.264**	.678**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาพลักษณ์โรงเรียนด้านการได้รับความเชื่อถือ การได้รับการยอมรับ การได้รับความศรัทธา และการสื่อสารองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ถึง ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่มีข้อตกลงเบื้องต้นคือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ต้องไม่สูงมากเกินไป (.80) เพราะจะทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ภาพลักษณ์โรงเรียนที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	สัมประสิทธิ์	t	p-value
	การถดถอย	การถดถอย		
	จากคะแนนดิบ ไม่ปรับมาตรฐาน (b)	จากคะแนนมาตรฐาน (β)		
ค่าคงที่	0.928		6.547**	.000
การได้รับการยอมรับ (X ₂)	0.400	0.513	14.098**	.000
การได้รับความศรัทธา (X ₃)	0.195	0.269	6.842**	.000
การได้รับความเชื่อถือ (X ₁)	0.195	0.241	6.341**	.000

R = .805, R² = .649, Adjusted R² = .645, p = .000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาพลักษณ์โรงเรียนการได้รับการยอมรับ (X_2) ด้านการได้รับความศรัทธา (X_3) และด้านการได้รับความเชื่อถือ (X_1) ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพลักษณ์โรงเรียนที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ การได้รับการยอมรับ (X_2) รองลงมาคือ การได้รับความศรัทธา (X_3) และการได้รับความเชื่อถือ (X_1) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เท่ากับ 0.805 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ได้ร้อยละ 64.90 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังภาพ

ภาพที่ 1 สมการพยากรณ์ภาพลักษณ์โรงเรียนที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.928 + 0.400X_2 + 0.195X_3 + 0.195X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.513x_2 + 0.269x_3 + 0.241x_1$$

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ระดับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านทรัพยากรการเงิน

7.2 ระดับภาพลักษณ์โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการสื่อสารองค์กร

7.3 ภาพลักษณ์โรงเรียนส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.928 + 0.400x_2 + 0.195x_3 + 0.195x_1$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = 0.513x_2 + 0.269x_3 + 0.241x_1$

8. อภิปรายผล

8.1 ผลการศึกษาระดับการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทรัพยากรการเงิน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันการจัดสรรงบประมาณให้แก่โรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รัฐใช้วิธีจ่ายเป็นเงินอุดหนุนแบบรายหัว หากเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่หรือขนาดกลางย่อมได้รับงบประมาณมากกว่า แต่หากเป็นโรงเรียนขนาดเล็กย่อมได้รับงบประมาณน้อยกว่า เป็นไปตามสัดส่วนจำนวนนักเรียน ซึ่งบริบทโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 209 แห่ง มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 124 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 59.33 งบประมาณที่ได้รับจึงไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ หลายโรงเรียนในเขตพื้นที่จึงต้องระดมทรัพยากรด้านงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน เพราะทุกกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน ย่อมขับเคลื่อนด้วยงบประมาณหรือทรัพยากรการเงิน สอดคล้องกับผลการศึกษาของวันวิภา ทำประโยชน์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรีจัตราด ผลการวิจัยพบว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรีจัตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทรัพยากรการเงิน

8.2 ผลการศึกษาระดับภาพลักษณ์โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสื่อสารองค์กร ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการสื่อสารองค์กร ซึ่งถือเป็นงานที่มีหน้าที่หลักในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร กิจกรรมขององค์กรออกไปเพื่อสร้างการรับรู้ด้านต่าง ๆ โดยการประชาสัมพันธ์ เป็นกระบวนการสื่อสารอย่างหนึ่งที่มุ่งเสริมสร้างภาพลักษณ์และความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างบุคคลภายในองค์กรและระหว่างองค์กรกับสาธารณชนภายนอก หลายโรงเรียนจึงต้องดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร ภาพกิจกรรมเพื่อการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียนผ่านสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ได้รับรู้ถึงกิจกรรมโครงการ และผลงานของทางโรงเรียน เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง ซึ่งปฐมนิธิฐา มาเชด (2565) ให้ทัศนะว่า ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะองค์กรทางการศึกษาได้รับความสนใจจากสาธารณชนและมวลชนมากขึ้น จากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้คนในสังคมต่าง ๆ รับทราบข่าวสารเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างทันถ่วงที่เป็นแบบ Real time ผู้คนสามารถเข้าถึงสื่อต่าง ๆ ได้ง่าย ทำให้องค์กรใดที่มีภาพลักษณ์ที่ดีก็จะได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจและการสนับสนุนร่วมมือให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

8.3 ผลการศึกษาภาพลักษณ์โรงเรียนส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.928 + 0.400x_2 + 0.195x_3 + 0.195x_1$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = 0.513x_2 + 0.269x_3 + 0.241x_1$ โดยภาพลักษณ์โรงเรียนที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ

การได้รับการยอมรับ การได้รับความศรัทธา และการได้รับความเชื่อถือตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ภาพลักษณ์โรงเรียนด้านการได้รับการยอมรับ การได้รับความศรัทธา และการได้รับความเชื่อถือ เกิดจาก ความสามารถของบุคลากรและความพร้อมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ทำให้ให้นักเรียนมีคุณภาพ ด้วยการ บริหารจัดการและดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งใช้เวลาสั่งสมเป็นเวลายาวนานจนฝังลึกอยู่ในจิตใจของ บุคคล ทำให้โรงเรียนได้รับการยอมรับ ศรัทธาและเชื่อถือ เมื่อภาพลักษณ์เหล่านี้เกิดขึ้น ผู้ปกครองย่อมอยาก ส่งบุตรหลานมาเรียนและเกิดการอยากเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการสนับสนุน ทรัพยากรทางการศึกษาด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์และ ทรัพยากรอาคารสถานที่ สอดคล้องกับแนวคิดของรัตนาศรีจักร (2557) ที่ให้ทัศนะว่า ภาพลักษณ์ของ โรงเรียนทั้งในด้านความเชื่อถือ การยอมรับและความศรัทธามีความสำคัญยิ่งต่อการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน ตลอดจนการให้ความร่วมมือของผู้ปกครอง ชุมชน ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของสิทธิชัย มหะศิริ (2561) กล่าวว่า การที่โรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่ดี เป็น ที่น่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับและมีความน่าศรัทธา ก็จะส่งผลต่อการระดมทรัพยากรจากภายนอกมาใช้ในการ พัฒนาโรงเรียน ด้วยเหตุนี้ภาพลักษณ์โรงเรียนด้านการได้รับการยอมรับ การได้รับความศรัทธา และการได้รับความ เชื่อถือ จึงส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญต่อ การบริหารภาพลักษณ์โรงเรียน ไม่ใช่รอแต่ผู้มีจิตศรัทธามาบริจาคเงิน หรือสนับสนุนด้านต่าง ๆ หากรอแต่ ความหวังและโอกาสโดยไม่สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับโรงเรียน ก็จะส่งผลต่อการระดมทรัพยากรที่ไม่ ยั่งยืน หรือผู้ที่เคยสนับสนุนโรงเรียนอาจจะไม่สนับสนุนโรงเรียนอีกต่อไปหากโรงเรียนมีภาพลักษณ์ที่ไม่ดี เมื่อ โรงเรียนมีภาพลักษณ์ดีย่อมส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เมื่อทรัพยากรทางการศึกษาเพียงพอ่อม ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 ด้านการได้รับความเชื่อถือ โรงเรียนควรร่วมกันวางแผนพัฒนาโรงเรียน ให้มีชื่อเสียงหรือผลงาน ด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน โดยอาจใช้วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า Best practice

9.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ โรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายร่วมกับชุมชนว่าจะจะเป็นโรงเรียนต้นแบบ ในด้านใด แล้วกำหนดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

9.1.3 ด้านการได้รับความศรัทธา โรงเรียนควรเชิญผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นใน โอกาสอันสมควรเป็นครั้งคราว และประชาสัมพันธ์แจ้งความเคลื่อนไหวก้าวหน้าของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ

9.1.4 ด้านการสื่อสารองค์กร โรงเรียนควรวิเคราะห์และตรวจสอบผลที่เกิดจากการเผยแพร่ข้อมูลและ การประชาสัมพันธ์ว่าคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ กลุ่มเป้าหมายมีการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติพฤติกรรมอย่างไรบ้าง

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

9.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

10. เอกสารอ้างอิง

- ณรงค์ฤทธิ์ ประทุมชัย. (2565). *แนวทางการพัฒนาการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธีรภานต์ คำภูษา. (2556). *การระดมทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อการบริหารการศึกษา โรงเรียนในอำเภอเขวาสันติ จังหวัดบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัยเล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปัทมรา โยธราช. (2565). *การพัฒนารูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ประภารัตน์ อู่อรุณ. (2561). *ภาพลักษณ์ของโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชาตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียน*. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*. 14(1) : 475-486.
- ปณณิษฐา มาเชก. (2565). *การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนวิไล วงสิทธิ์. (2562). *กลยุทธ์การสื่อสารในยุคสื่อสังคมออนไลน์ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสื่อสารองค์กร คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาณุพงศ์ หล้าแท้. (2564). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- รัฐพงษ์ มั่นต่อ และหยกแก้ว กมลวรเดช. (2565). *แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*. *วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร*. 6(10) : 223-238.
- รัตนา ศรีจักร. (2557). *ภาพลักษณ์ของโรงเรียนนาเชือกวิทยาสรรพตามพระคัมภีร์ของประชาชนเขตตำบลนาเชือก อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 17(1) : 203-211.
- วันทนา ฤทธิง และเอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2565). *การระดมทรัพยากรทางการศึกษา*. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*. 5(2) : 134-148.
- วันวิภา ทำประโยชน์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรีตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- วิจิตร บุตรสุรินทร์. (2561). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการระดมทรัพยากรเพื่อการบริหารการศึกษา
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิศรุต เหล่ามาลา. (2561). ภาพลักษณ์ของโรงเรียนกบินทร์บุรี อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรีตามการ
รับรู้ของผู้ปกครองนักเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรายุทธ์ ตริรัมย์. (2561). รูปแบบการสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย
อีสเทิร์นเอเซีย. 8(2) : 291-300.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 5. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ 2565. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
นครราชสีมา เขต 5.
- สิทธิชัย มหะศิริ. (2562). ภาพลักษณ์ของโรงเรียนพลอยจตุรจินดาตามทัศนะของผู้ปกครอง. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Ekere, S. C. & Oduntan, A. B. (2018). Head teachers' resource mobilization and public primary
school goals attainment in Odukpani local Government Area of Cross River state.
Nigeria. International Journal of Science and Research. 6(8) : 1018-1023.
- Harding, L. B. (1987). A design for the measurement of the image of a school.
Dissertation Abstracts International. 48(2) : 373-384.
- Kaur, T., Sandhu N. & Sharma C. B. (2020). Contemporary aspects on institutional
management. New Delhi : Indira Gandhi National Open University.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607-610.
- Kurt, S. C. & Kalman, M. (2019). Probing school image at high schools: Scale development
and a discriminant analysis. *International Journal of Contemporary Educational
Research.* 6(2) : 243-260.

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากร

สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

The Relationship between Work Efficiency and Followership of Academic Support
Staff in Chaiyaphum Rajabhat University

กฤษฎณา พัฒเพ็ง^{1*} และทินนิกร เสมอโชค²

Krisana Phatpheng^{1*} and Tinnikon Samerchok²

^{1*}สำนักงานอธิการบดี สังกัดกองกลาง งานบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000

²คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000

^{1*}Office of the President Belongs to the midfield Human resource management Chaiyaphum Rajabhat
University Chaiyaphum Province 36000, Thailand

²Faculty of Arts and Science Chaiyaphum Rajabhat University Chaiyaphum Province 36000, Thailand

^{1*}Corresponding Author, E-mail: Krisana_Ph@hotmail.com

Received: 31 January 2024, Revised: 27 July 2024, Accepted: 30 July 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ 2) ภาวะผู้ตามที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ และ3) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิโดยใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 118 คนได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีค่า IOC = 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95, S.D=0.30$) ส่วนระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91, S.D=0.32$) และความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง ($r=0.542^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน, บุคลากรสายสนับสนุน, ภาวะผู้ตาม

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the work efficiency of academic support staff in Chaiyaphum Rajabhat University, 2) the followership of the academic support staff that affects the work efficiency, and 3) the relationship between work efficiency and the followership of academic support staff in Chaiyaphum Rajabhat University. The study used a quantitative research method. A total of 118 academic support staff were selected purposively. The sample size was determined using Krejci and Morgan's table. The questionnaire was constructed as a statistical tool with the IOC value of 0.94. The statistical measures used to analyze the data were mean and standard deviation. The results of the research found that the work efficiency of the academic support staff in Chaiyaphum Rajabhat University was at a high level ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.33). The level of opinion about the followership that affects the work efficiency of the academic support staff was at a high level ($\bar{X}=3.91$, S.D. =0.32). The relationship between the work efficiency and the followership of the academic support staff was at a moderate relationship and in the same direction ($r=0.542^{**}$) using statistical significance level at 0.05. This result showed that the work efficiency was positively and moderately related to the followership of the academic support staff in Chaiyaphum Rajabhat University.

Keywords: Work efficiency, Academic support staff, Followership

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ต้องเกิดการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดสำหรับองค์กรสมัยใหม่ โดยการบริหารองค์กรยุคปัจจุบัน “บุคลากร” ถือเป็นหัวใจสำคัญ ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นสำคัญ (นวลจันทร์ หัสตง, 2563) เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อภาวะการแข่งขันอยู่ตลอดเวลาทั้งนี้ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ได้อีกทั้งการสร้างผู้นำ ผู้ตาม ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นการพัฒนาองค์กรอย่างมั่นคงในอนาคต รวมไปถึงองค์กรมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ (สิริกร ปะวะโก, 2559)

การบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนเป็นกลไกสำคัญสำหรับกระบวนการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะยุคปัจจุบันที่ทุกองค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างทันทั่วถึง ด้วยการปรับโครงสร้าง ลดลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา เพิ่มการติดต่อสื่อสาร ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ตลอดจนพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เข้าถึงข้อมูลอย่างเท่าเทียมทำให้บุคลากรระดับบริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และมุ่งเน้นการพัฒนา “ภาวะผู้ตาม” เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จตามพันธกิจ

(Seelay, 2006) ซึ่งภาวะผู้ตามจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยิ่ง โดย Kelley, R. (1992) ได้จัดความสัมพันธ์แบบภาวะผู้ตามในการศึกษาออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้ ผู้ตามแบบห่างเหิน ผู้ตามแบบเฉื่อยชา ผู้ตามแบบปรับตัวตาม ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด และผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพซึ่งภาวะผู้ตามดังกล่าวมีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างเห็นได้ชัดเจน ซึ่งวีระเชษฐ์ มั่งแวน (2562) กล่าวถึง ภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมไว้ดังนี้ 1) ผู้ตามแบบห่างเหิน มักมีอิสระในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องขอคำปรึกษาใดๆ จากผู้บังคับบัญชาก่อน 2) มีผู้ตามแบบเฉื่อยชามักจะขอให้เพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยทวนในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้อยู่เสมอค่อย ๆ ทำไปเรื่อย ๆ โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาที่กำหนด 3) ผู้ตามแบบปรับตัวตามปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังตามเป้าหมายภาระงานส่วนของบุคลากรที่ปฏิบัติอยู่ 4) ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด มักมีการแสดงพฤติกรรมตามวิธีการหรือแนวทางในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ และพยายามหลีกเลี่ยงงานที่ปฏิบัติแล้วขัดต่อวิชาชีพตนเอง และ 5) ผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพสามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองและองค์กรได้อย่างถูกต้อง จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติงานเพิ่มเติมด้วยความรับผิดชอบต่อองค์กรด้วยความสามารถที่ดีที่สุด ทั้งนี้ภาวะผู้ตามมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเห็นได้ชัด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างมากในการไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถองค์กรควรให้ความสำคัญกับตัวบุคลากรส่งเสริมและพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติของบุคลากรนั้นให้เกิดความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีคุณภาพใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตามระยะเวลาที่กำหนดให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคลากรจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพตามที่ได้รับมอบหมายมุ่งมั่นทำงานอย่างศักยภาพ ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจะส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในที่สุด (ชัยวัฒน์ เฟื่องกรุด และภัทริยา พรหมราชฤทธิ์, 2564)

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่จะต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การให้ความสำคัญ การพัฒนา การส่งเสริม และการสนับสนุนความก้าวหน้าทางสายอาชีพของบุคลากร จึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้เกิดการพัฒนางานในหน้าที่ของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีบุคลากร จำนวน 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มพนักงานประจำมหาวิทยาลัย และ 2) กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย 1) ประเภทผู้บริหาร 2) ประเภทวิชาการ 3) ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ และ 4) ประเภททั่วไป (ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พ.ศ. 2564, 2564) ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมีการปรับปรุง และปรับเปลี่ยนไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พ.ศ. 2564 และนโยบายการบริหาร บุคลากรในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการการปฏิบัติงานที่จำเป็นของหน่วยงานเพื่อช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ มีความสุขในการทำงาน เกิดความรัก ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานหรือองค์กร ส่งผลต่อ

การทำงานด้วยความตั้งใจ สามารถอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และลดปัญหาการลาออกหรือการคงอยู่ของบุคลากร นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ตรงตามสายงาน การใช้เทคโนโลยีหรือระบบบริหารจัดการการปฏิบัติงานที่จำเป็นของหน่วยงานมารองรับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยในการสนับสนุนให้บุคลากรแสดงออกถึงภาวะผู้ตามของบุคลากรที่มีต่อผู้บังคับบัญชาได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่ามีความสัมพันธ์อย่างไร และเป็นไปในทิศทางใด ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาและกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

3. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้ตาม

3.1.1 ความหมายของผู้ตาม

มาฆพร กรานต์เจริญ (2561) ให้ความหมายว่า บุคคลผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยใช้ศักยภาพความรู้ และสติปัญญาที่มีมาทำงาน รวมทั้งเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและนำมาสู่การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้นำ ผู้บริหารและองค์กร

มณฑิรา อินจาย (2558) ให้ความหมายว่า ผู้ตามมีความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้นำ ทั้งยังสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและบรรลุถึงเป้าประสงค์ของกลุ่มและองค์การ อันเป็นปฐมเหตุของอิทธิพล ในลำดับขั้นการบังคับบัญชาจากล่างสู่บน โดยสรุปแล้วภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามมีคุณสมบัติที่คล้ายคลึงกันค่อนข้างมาก แต่ประเด็นสำคัญที่สามารถจำแนกภาวะผู้ตามออกจากภาวะผู้นำ คือ การไม่ได้ครอบครองอำนาจตัดสินใจ

อย่างเบ็ดเสร็จในฐานะผู้บังคับบัญชา และไม่ปรารถนาที่จะดำรงสถานะโดดเด่นในฐานะผู้นำองค์กร ผู้ตาม หมายถึง บุคคลที่มีตำแหน่งในการกิจซึ่งต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือนโยบายของผู้บังคับบัญชา โดยไม่ได้ครอบครองอำนาจตัดสินใจอย่างเบ็ดเสร็จในองค์กร เป็นจิตลักษณะหรือคุณลักษณะทางจิตใจที่นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร

สรุปได้ว่า บุคคลผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และสติปัญญาที่มีมาปฏิบัติงาน ตลอดจนปฏิบัติตามภารกิจ คำสั่ง หรือนโยบายของผู้บังคับบัญชาภายใต้สภาวะการณ์ และเงื่อนไขเพื่อให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของบุคคล ทีมงาน และองค์กร

3.1.2 รูปแบบภาวะผู้ตาม

Kelley (1992) ได้กำหนดให้เป็นพฤติกรรมของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับ “ความกระตือรือร้น” กับ “ความเฉื่อยชา” ผู้ที่มีพฤติกรรมกระตือรือร้นจะสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเต็มที่ที่จะแสดงพฤติกรรมสนใจในงานไกลกว่าขอบเขตที่ได้รับมอบหมายมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ ชอบการริเริ่มในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีพฤติกรรมเฉื่อยชาจึงตรงกับความเกียจคร้าน คนที่มีพฤติกรรมเฉื่อยชาจะไม่ชอบทำอะไรเกินกว่าที่กำหนดให้ทำและมักปฏิเสธความรับผิดชอบเพิ่มเติม ดังนี้

1) ผู้ตามแบบห่างเหิน ผู้ตามแบบนี้มีพฤติกรรมเฉื่อยชาแต่มีความอิสระและมีความคิดสร้างสรรค์สูง ผู้ตามแบบห่างเหินส่วนมากเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลซึ่งมีประสบการณ์และผ่านอุปสรรคต่าง ๆ มาก่อนแต่ต่อมาเกิดแตกหักกันขึ้นกับผู้บังคับบัญชา ผู้ตามแบบห่างเหินมีความสามารถในการคิดอย่างอิสระ แต่จะไม่ยอมเข้าร่วมการแก้ปัญหาหรือจุดบกพร่องที่ตนมองเห็นแต่อย่างใด

2) ผู้ตามแบบปรับตัว เรียกว่าผู้ตามแบบนี้ว่า “ผู้ตามแบบครึ่งผม” เป็นผู้ตามที่มีความกระตือรือร้นในงานขององค์กรแต่ทำงานโดยขาดทักษะด้านความคิด ผู้ตามแบบปรับตัวจึงมักต้องพึ่งพาจากผู้นำ โดยเฉพาะด้านแรงดลใจ เป็นผู้ตามที่อาจเป็นผู้ก้าวร้าวที่น่ายำเกรงหรือเป็นทาสผู้รับใช้ที่ซื่อสัตย์ก็ได้

3) ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด เป็นแบบภาวะผู้ตามที่อยู่ตรงกลาง ซึ่งหมายความว่าผู้ตามแบบนี้มีลักษณะของแบบผู้ตามทั้งสี่แบบ แต่จะเลือกใช้แบบหนึ่งแบบใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ขณะนั้นว่าแบบผู้ตามใดที่จะเอื้อประโยชน์แก่ตนได้มากที่สุด เป็นผู้ตามที่ไร้จุดยืนที่แน่นอนของตนแต่จะเปลี่ยนไปตามสิ่งแวดล้อม เพื่อความอยู่รอดของอาชีพในอนาคตที่แน่นอนของตนมักทำงานแบบประคองตัวและเป็นงานระยะสั้นที่เสี่ยงต่อการผิดพลาดน้อย

4) ผู้ตามแบบเฉื่อยชา เป็นผู้ตามที่ขาดทั้งความเป็นอิสระด้านความคิดสร้างสรรค์ ไม่ชอบการรับผิดชอบ ทำงานเท่าที่ได้รับมอบหมายแล้วหยุด หากจะให้ทำต่อต้องบอกหรือสั่งใหม่ และกว่างานจะคืบหน้าได้ต้องใช้การติดตามตรวจสอบอย่างใกล้ชิด

5) ผู้ตามแบบมีประสิทธิผล ผู้ตามประเภทนี้เป็นที่ต้องการขององค์กร เป็นผู้ที่มีความใส่ใจและความเต็มใจต่อการปฏิบัติงานสูง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิผล ทำให้ได้ข้อยุติที่ดีและเกิดผลกระทบในเชิงบวกเนื่องจากผู้ตามแบบมีประสิทธิผลมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร การแยกกล่าวในรายละเอียดคุณลักษณะผู้นำประเภทนี้จึงมีความจำเป็นและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาและการรักษา

สรุปได้ว่า รูปแบบของภาวะผู้ตาม ประกอบด้วย 1) ผู้ตามแบบห่างเหิน เป็นผู้ตามแบบมีพฤติกรรมเฉื่อยชาแต่มีความอิสระมีความสามารถในการคิดอย่างอิสระ 2) ผู้ตามแบบปรับตัวเป็นผู้ตามที่มีความ

กระตือรือร้น ในงานขององค์การแต่ทำงานโดยขาดทักษะการทำงาน ทำตามคำสั่งโดยไม่คำนึงว่างานนั้นจะมีลักษณะอย่างไร พยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง 3) ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด เป็นแบบภาวะผู้ตามที่เลือกใช้แบบหนึ่งแบบใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ขณะนั้นว่าแบบผู้ตามใดที่จะเอื้อประโยชน์แก่ตนได้มากที่สุด 4) ผู้ตามแบบเฉื่อยชา และกว่างานจะคืบหน้าได้ต้องใช้การติดตามตรวจสอบอย่างใกล้ชิด และ 5) ผู้ตามแบบมีประสิทธิผลเป็นผู้ที่มีความใส่ใจและความเต็มใจต่อการปฏิบัติงานสูง ความสามารถวิเคราะห์เห็นจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองและขององค์การความสามารถในการทำงานสูง

3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง ความสามารถ โดยใช้เทคนิคหรือประสบการณ์สร้างผลงานให้ได้ตามมาตรฐาน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานที่ทำได้ โดยผลงานที่ได้จะต้องทันต่อเวลาที่กำหนด หรือใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด

ขวัญตา บาลโสง (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว ครบถ้วน ได้มาตรฐาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและพัฒนาการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นเสมอ

ณัฐนันท์ ทาคำ (2561) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ระดับของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามที่จะกระทำให้ดีที่สุด ภายใต้มาตรฐานที่กำหนดหรือความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเร็ว

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานหรือการสร้างสรรคงานออกมาอย่างมีคุณภาพ โดยมีการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับงาน มีความถูกต้อง ทันเวลา มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน และได้มาตรฐาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ความสามารถ ความขยัน ความรับผิดชอบ เทคนิคหรือประสบการณ์ รวมไปถึงความรักและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เพื่อสร้างสรรค์ผลงานหรือปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีความถูกต้อง ทันเวลา เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่าต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

อรธิชา ศิลปะวิศวกุล (2563) การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับบุคลากรภายในองค์การ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังซึ่งเป็นการคาดคะเนกำลังคนก่อนที่องค์การจะดำเนินการรับคนเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์การ ผ่านระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการขององค์การเข้ามาปฏิบัติงานเมื่อองค์การรับคนเข้ามาเป็นบุคลากรขององค์การ รวมไปถึงการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานออกมาเป็นที่ยอมรับและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนการดูแลในด้านสุขภาพและความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรภายในองค์การได้พัฒนาและมีการปรับตัวให้ทันต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ฐิติพร สิมสวัสดิ์ (2561) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินการจัดการเกี่ยวข้องกับคนให้ปฏิบัติงานและกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้ปัจจัยด้านบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด คงอยู่กับองค์กรนานที่สุด เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

วรทิพย์ ธิบุตร (2559) กล่าวว่าไว้ว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคคล โดยการพัฒนาและส่งเสริมบุคคลเข้ารับการพัฒนาด้านตนเองในด้านต่างๆ ที่ตรงตามความต้องการและตรงตามความถนัด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยคำนึงถึงความพึงพอใจและความสุขของบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับบุคลากรภายในองค์การตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังซึ่งเป็นการคาดคะเนกำลังคนก่อนที่องค์การจะดำเนินการรับคนเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์การรวมถึงการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคคล โดยการพัฒนาและส่งเสริมบุคคลเข้ารับการพัฒนาด้านตนเองในด้านต่าง ๆ ที่ตรงตามความต้องการและตรงตามความถนัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำนวน 166 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน ประเภทวิชาการ ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ ประเภททั่วไป และพนักงานราชการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำนวน 118 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ กลุ่มพนักงาน ประเภท งบประมาณการจ้าง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก จำนวน 6 ข้อและตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

4.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาข้อมูลในด้านต่าง ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนการสร้างเครื่องมือ เริ่มต้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบต่าง ๆ ของเครื่องมือในการ

วิจัย ต่อเนื่องด้วยการการออกแบบเครื่องมือในการวิจัย รวมไปถึงการศึกษาข้อมูล ที่จะต้องดำเนินการการพัฒนา และการนำเครื่องมือในการวิจัยไปใช้งาน และเครื่องมือการวิจัยที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และภาวะผู้ตามี่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ รวมถึงวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.3.2 สร้างแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและภาวะผู้ตามี่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

4.3.3 นำแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและภาวะผู้ตามี่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสมและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำเครื่องมือวิจัยที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item - Objective Congruence :IOC) ค่าเท่ากับ 0.94

4.3.4 นำแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและภาวะผู้ตามี่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ไปใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และภาวะผู้ตามี่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ทีมผู้วิจัยดำเนินการลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเองเป็นหลัก โดยการติดต่อประสานงาน นัดหมาย วัน เวลา สถานที่ เพื่อส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง หรือรูปแบบอื่นที่เหมาะสม จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามี่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเป็นการทดสอบความสัมพันธ์

5. ผลการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1 ด้านความสามารถในการวางแผน	3.99	0.64	มาก
2 ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.94	0.55	มาก
3 ด้านความสามารถในการให้บริการ	3.95	0.57	มาก
4 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	3.91	0.55	มาก
5 ด้านคุณภาพของงาน	3.97	0.53	มาก
รวม	3.95	0.30	มาก

จากตารางที่ 1พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ รวมทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95, S.D.=0.30$) โดยพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ด้านความสามารถในการวางแผน มากที่สุด ($\bar{X}=3.99, S.D.=0.64$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}=3.97, S.D.=0.53$) ด้านความสามารถในการให้บริการ ($\bar{X}=3.95, S.D.=0.57$) ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.94, S.D.=0.55$) และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{X}=3.91, S.D.=0.55$) ตามลำดับ

5.2 จากการศึกษาภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ รวมทั้ง 5 ด้าน

ภาวะผู้ตาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1 ด้านผู้ตามแบบปรับตาม	3.84	0.63	มาก
2 ด้านผู้ตามแบบห่างเหิน	3.94	0.64	มาก
3 ด้านผู้ตามแบบเอาตัวรอด	3.98	0.62	มาก
4 ด้านผู้ตามผู้ตามแบบเฉื่อยชา	3.87	0.56	มาก
5 ด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผล	3.90	0.51	มาก
รวม	3.91	0.32	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ รวมทั้ง 5 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91, S.D.=0.32$) โดยพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ด้านผู้ตามแบบเอาตัวรอดมากที่สุด ($\bar{X}=3.98, S.D.=0.62$)รองลงมาคือ ด้านผู้ตามแบบห่างเหิน ($\bar{X}=3.94, S.D.=0.64$)ด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผล ($\bar{X}=3.90, S.D.=0.51$)ด้านผู้ตามผู้ตามแบบเฉื่อยชา ($\bar{X}=3.87, S.D.=0.56$)และด้านผู้ตามแบบปรับตาม ($\bar{X}=3.84, S.D.=0.63$) ตามลำดับ

5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ทั้ง 2 ตัวแปรผู้วิจัยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในภาพรวม ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตาม		ภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	r	0.542**
	P-value	0.000
	ระดับความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำ

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ($r=0.542^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับ ภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

6. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

6.1 จากการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า 1) ด้านความสามารถในการวางแผนในภาพรวม มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือบุคลากรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น 2) คุณภาพของงานในภาพรวม มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ผลงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ และเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน และ 3) ด้านความสามารถในการให้บริการในภาพรวมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ สามารถตอบข้อซักถาม ให้ข้อมูล หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมงานได้

6.2 จากการศึกษาความคิดเห็นภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า 1) ด้านผู้ตามแบบเอาตัวรอด ในภาพรวมความคิดเห็นของภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือสามารถแสดงพฤติกรรมตามวิธีการหรือแนวทางในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบให้ได้รับความสำเร็จ 2) ด้านผู้ตามแบบท่างเห็นในภาพรวมความคิดเห็นของภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก คือ รู้สึกมีอิสระในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องขอคำปรึกษาใด ๆ จากผู้บังคับบัญชาก่อนโดยสามารถใช้

ประสบการณ์แก้ปัญหาหรือจุดบกพร่องได้ และ 3) ด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผลในภาพรวมความคิดเห็นของภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก คือ มีความสนใจกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ

6.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ($r=0.542^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับ ภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

7.อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95, S.D.=0.30$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น พร้อมทั้งพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติรวมไปถึงการให้ข้อมูล หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการปฏิบัติ ด้วยความถูกต้อง เชื่อถือได้ และนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อลดการใช้ทรัพยากรที่เกินความจำเป็น และตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าซึ่งสอดคล้องกับ พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ด้านคุณภาพงานพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับจุฑารัตน์ จิตกุล (2564) ซึ่งศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการให้บริการ รองลงมา คือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการวางแผน ตามลำดับสำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ไม่ควรมีขั้นตอนระเบียบ ในการปฏิบัติงานหลายขั้นตอนเกินไป ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า รองลงมา คือ ควรจัดภาระ หน้าที่ในแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานและควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้เกี่ยวกับงานด้านนั้นและมอบหมายงานให้ตรงกับ ความเชี่ยวชาญในด้านที่รับผิดชอบ

7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91, S.D.=0.32$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความสุขในการปฏิบัติงานหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับผู้อื่นที่จะเกิดขึ้นสามารถปฏิบัติตามแนวทางในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ให้ได้รับความสำเร็จกับทุกสถานการณ์ อีกทั้งกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอซึ่งสอดคล้องกับ มาฆพร กรานต์เจริญ (2561) คุณลักษณะของผู้ตามแบบมีประสิทธิผลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่ คุณลักษณะของผู้ตามแบบมีประสิทธิผลส่วนใหญ่เป็นผู้ตามแบบมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) และยังสอดคล้องกับ ประเมศวร์ ยศปัญญา (2565) กล่าวถึงบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การองค์การจะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยการปฏิบัติงานของฝ่ายปฏิบัติการหรือผู้ตาม ซึ่งในแต่ละองค์การจะต้องพบกับผู้ตามหลากหลายรูปแบบคือ ผู้ตามแบบแปลกแยก ผู้ตามแบบยอมตาม ผู้ตามแบบวางเฉย และผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพมีลักษณะของภาวะผู้ตามที่ดีที่สุด

7.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ทั้ง 2 ตัวแปรผู้วิจัยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในภาพรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ($r=0.542^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยวัฒน์ เฟื่องกรุด และภทริยา พรหมราชวร (2564) ได้ทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำถึงระดับปานกลางและคุณลักษณะองค์กรสมรรถนะสูงด้านการมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุด ระดับปานกลาง ($r=0.401$) กับประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับ ปาหนัน ทรัพย์ธำรง (2559) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในองค์กรภาพรวม กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมของปัจจัยภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านประหยัด ($r=0.672$) ด้านรวดเร็ว ($r=0.618$) ด้านคุณภาพ ($r=0.566$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับปานกลาง

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. งานวิจัยที่ค้นพบจากการศึกษาสามารถนำไปพัฒนากระบวนการภาวะผู้ตามให้เป็นผู้ตามที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยการส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและจริงใจสร้างบรรยากาศที่ให้ผู้ตามสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระใช้การฟังอย่างจริงจังเพื่อให้มีความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ตาม

2. สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนางานทางด้านการวิชาการของบุคลากรได้โดยเป็นหลักพื้นฐานในการสร้างผู้นำจนกลายเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในอนาคต ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาวอีกทั้งเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

8.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งต่อไปควรจะนำกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามาร่วมในการศึกษาวิจัยเพื่อต่อยอดข้อมูลเชิงลึกเพื่อใช้ในการพัฒนาอย่างตรงประเด็นมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม หรือการระดมความคิด ในพนักงานส่วนงานต่าง ๆ
2. สามารถศึกษาภาวะผู้ตามในบริบทอื่น ๆ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การศึกษาภาวะผู้ตามร่วมกับความรู้ความสามารถของผู้ตาม การศึกษาภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นต้น

9.เอกสารอ้างอิง

- ขวัญตา บาลโสง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 (5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. (2564). *ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พ.ศ. 2564, 2564. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*
- จุฑารัตน์ จิตกุล. (2564). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- ฐิติพร ลิ้มสวัสดิ์. (2561). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง. ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร.*
- ชัยวัฒน์ เพ็ชรุดและภทริยา พรหมราชกูร์. (2564). *คุณลักษณะองค์การสมรรถนะสูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 16(2). 123-133.*
- ณัฐนันท์ ทาคำ. (2561). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไปบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- นวนจันทร์ หัสตง. (2563). *ภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. งานวิจัยฉบับสมบูรณ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*
- ปรเมศวร์ ยศปัญญา. (2565). *ภาวะผู้ตามกับการทำงานในองค์การ.วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 8(9). 284-295.*
- ปาหนัน ทรัพย์ธำรงค์. (2559). *ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.*
- พัชร พันธ์ุแต่งไทย. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.*
- มณฑิรา อินจ่าย. (2558). *ภาวะผู้ตาม:จิตลักษณะของผู้บริหารในองค์การธุรกิจ.ดุชนิพนธ์*

- ปรัชญาสาขาบริหารศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยแม่โจ้.
มาฆพร กรานต์เจริญ. (2561). *ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
ขนาดใหญ่/การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
วราทิพย์ ธิบุตร. (2559). *การบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่.
ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
วีระเชษฐ์ มั่งแว่น. (2562). *ภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้กระทรวง
การอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
สิริกร ปะวะโก. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทรีดีไมท์
จำกัด.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.*
อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
โรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.*
อรธิดา ศิลปวิศกุล. (2563). *การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในภาวะวิกฤตการณ์ศึกษา สำนักงาน
คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจกับวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19. สารนิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). “*Determining Sample Size for Research Activities*”.
Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607 – 610.
Kelley, R. 1992. *The Power of Followership: How to create leaders people want to follow
and followers who lead themselves.* New York: Doubleday.
Seelay, T.A. (2006). *The Impact of Followership Dimensions on Affective Commitment and
In-Role and Extra-Role Performance.* California: Doctoral dissertation,
Alliant International University.

การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและจิตวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

The development of science learning activity sets, learning
unit of substances and properties that affect academic achievement and scientific
minds of Prathomsuksa 5 Students

เนติเกียรติ ดาวแจ้ง^{1*} และนฤมล ภูสิงห์²
Natikred Dawjang^{1*} and Narumol Pusing.²

^{1*,2} สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
จังหวัดชัยภูมิ 36000

^{1*,2} Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Chaiyaphum Rajabhat University,
Chaiyaphum 36000, Thailand

^{1*} Corresponding Author, E-mail : tang.nampong@gmail.com

Received: 6 February 2024, Revised: 13 May 2024, Accepted: 13 May 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสารของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร ก่อนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการพัฒนาโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ 3) ศึกษาจิตวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการพัฒนาด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านเดื่อดอนกลางประชาสงเคราะห์ ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 20 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบวัดจิตวิทยาศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพ 84.75/84.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 2) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร มีจิตวิทยาศาสตร์ภาพรวมในระดับมาก

คำสำคัญ : ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, จิตวิทยาศาสตร์, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Abstract

The objective of this research was to 1) develop a science learning activity set in the learning unit of substances and properties of Prathomsuksa 5 students to be effective according to the 80/80 criteria, 2) compare academic achievement scores in the learning unit of substances and properties of Prathomsuksa 5 students before and after learning through science learning activity sets, 3) study the scientific mind of Prathomsuksa 5 students who study through science learning activity sets in the learning unit of substances and properties. This research employed a pre-experimental design. The samples were Prathomsuksa 5 students from Banduadonklangprachasongkro, who studied in the first semester of the academic year 2023, a total of 20 students, obtained by cluster random sampling. The research tools were 1) science learning activity sets, 2) an academic achievement test, and 3) a scientific mind test. Statistics used were percentage, mean, standard deviation, and t-test. The results revealed that 1) science learning activity sets in the learning unit of substances and properties had an efficiency of 84.75/84.00, which higher than the specified criteria 80/80, 2) Prathomsuksa 5 students who studied through science learning activity sets had the academic achievement scores in the learning unit of substances and properties after learning, higher than before statistically significant at .05 level, 3) Prathomsuksa 5 students who studied through science learning activity sets in the learning unit of substances and properties had scientific mind, overall at a high level.

Keywords: Science learning activity set, scientific mind, academic achievement

1. บทนำ

วิทยาศาสตร์มีบทบาทสำคัญยิ่งในสังคมโลกปัจจุบันและอนาคตเพราะวิทยาศาสตร์เกี่ยวข้องกับทุกคนทั้งในชีวิตประจำวันและการงานอาชีพต่าง ๆ ตลอดจนเทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้และผลผลิตต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในชีวิตและการทำงาน วิทยาศาสตร์ช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาวิธีคิดทั้งความคิดเป็นเหตุเป็นผล คิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์วิจารณ์ มีทักษะสำคัญในการค้นคว้าหาความรู้ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) การจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ เป็นการจัดการกระบวนการและขั้นตอนการศึกษาที่เป็นระบบ มีความซับซ้อนและต้องอาศัยศักยภาพการทำงานของสมองซึ่งเด็กจำเป็นต้องใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์ในขั้นตอนต่าง ๆ ของการศึกษา การคิดวิเคราะห์เป็นการจำแนกแจกแจง การแยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งออกเป็นส่วนย่อยเพื่อพิจารณาว่าสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้น มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน อย่างไรหรือหาสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้นต่อไป การคิดวิเคราะห์จะต้องใช้ความเป็นเหตุเป็นผลเป็นพื้นฐานซึ่งทำให้เด็กทราบข้อเท็จจริง เหตุผลของสิ่งที่เกิดขึ้นเข้าใจ ทราบฐานของความรู้ที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่อไปได้ การจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เป็นการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับธรรมชาติ โดยใช้กระบวนการสังเกต สำรวจตรวจสอบและทดสอบนั้นควรมุ่งให้ผู้เรียนค้นพบคำตอบด้วยตนเองให้มากที่สุดให้

ได้ทั้งกระบวนการและองค์ความรู้ มีจิตวิทยาศาสตร์ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม การจัดการเรียนการสอน วิทยาศาสตร์ ควรเปิดโอกาสให้นักเรียน ได้ทำการทดลองจริง มีการใช้กระบวนการเรียนการสอนที่สนุก น่าสนใจ ทำให้นักเรียนเกิดความเข้าใจและเกิดการรับรู้ความรู้นั้นอย่างมีความหมาย จึงจะสามารถสร้างองค์ความรู้ของนักเรียนเองด้วยการเชื่อมโยงความรู้เดิมเข้ากับความรู้ใหม่ และเก็บเป็นข้อมูลไว้ในสมองได้อย่างยาวนาน และทศนา แชมมณี (2561) กล่าวว่า ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองมีรากฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางเชาว์ปัญญาของเพียเจต์ (Piaget) และวิกโกทกี (Vygotsky) มีแนวคิดที่ว่า มนุษย์ได้รับจากสิ่งแวดล้อมตั้งแต่เกิด สถาบันสังคมต่าง ๆ จึงมีอิทธิพลต่อพัฒนาการทางเชาว์ปัญญาของแต่ละบุคคล พัฒนาการทางเชาว์ปัญญาของบุคคลมีการปรับตัวผ่านทางกระบวนการซึมซาบหรือดูดซึม และกระบวนการปรับโครงสร้างทางปัญญาให้สัมพันธ์กับความรู้หรือโครงสร้างทางปัญญาที่มีอยู่เดิม

การนำชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจะเป็นการพัฒนา ศักยภาพของนักเรียนด้านความรู้ ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และจิตวิทยาศาสตร์ให้สูงขึ้น ชุดกิจกรรม เป็นชุดเอกสารที่มีการรวมกันของวัสดุอุปกรณ์ สื่อผสมหลายอย่างเข้าด้วยกันไว้อย่างครบถ้วน นักเรียนสามารถ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยมีครูผู้สอนคอยให้คำปรึกษา แนะนำ โดยชุดกิจกรรมนี้จะจัดไว้เป็นชุด ๆ ตามเนื้อหาที่ กำหนดไว้ อีกทั้งยังมีครูผู้สอนคอยชี้แนะและให้ความช่วยเหลือ (พนิตธิดา รุ่งแจ้ง, 2560) จากการศึกษางานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับชุดกิจกรรมของนักวิจัย พบว่า ผลการใช้ชุดกิจกรรมพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อน เรียน มีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดและมีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์หลัง การจัดประสบการณ์สูงกว่าก่อนการจัดประสบการณ์ (ยุพิน เกสรวัว, 2561)

จิตวิทยาศาสตร์เป็นคุณลักษณะหรือลักษณะนิสัยของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการศึกษาหาความรู้โดยใช้ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งจิตวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ ความสนใจใฝ่รู้ ความมุ่งมั่น อดทน ความรอบคอบ ความซื่อสัตย์ การร่วมแสดงความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ความมีเหตุผล การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) การที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนรู้วิทยาศาสตร์นั้น จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก กล่าวคือการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในชั้นเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องสร้าง บรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดความชอบ สนใจที่จะเรียนรู้ ตลอดจนมีความรู้สึกที่ดีต่อวิทยาศาสตร์ เห็นประโยชน์และ คุณค่าของการเรียนวิทยาศาสตร์และการนำวิทยาศาสตร์ไปใช้ในชีวิตประจำวัน (สถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2556)

จากการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและจิตวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์และจิตวิทยาศาสตร์มาเป็นยุทธศาสตร์ในการจัดกิจกรรมการสอนที่เน้น ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงทำให้เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อีกด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร ของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2.2 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร ระหว่างก่อน และหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการพัฒนาชุดกิจกรรมเรียนรู้

2.3 เพื่อศึกษาจิตวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการพัฒนาชุดกิจกรรมเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร

3. สมมติฐานของการวิจัย

นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการพัฒนาชุดกิจกรรมเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

4.1 ความหมายของชุดกิจกรรมการเรียนรู้

วิริธภรณ์ ลาบรรเทา (2557) ได้กล่าวว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง สื่อการสอนหรือชุดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่ครูเป็นผู้สร้างขึ้น ซึ่งประกอบเข้าเป็นชุดที่ก่อให้เกิดความสมบูรณ์ในตัวเอง เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาและปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง เกิดการเรียนรู้ตามขั้นตอน

มนตรี วงษ์สะพาน (2563) ได้ให้ความหมายของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึงสื่อการสอนที่จัดทำขึ้นในรูปแบบเอกสารหรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยนำเสนอวิธีการหรือขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ทำให้นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมตามที่กำหนดจนบรรลุผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์

4.2 องค์ประกอบของชุดกิจกรรมการเรียนรู้

ทิตินา แคมมณี (2556) กล่าวว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย

1. ชื่อกิจกรรม ประกอบด้วยหมายเลขกิจกรรม และเนื้อหาของกิจกรรมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
2. คำชี้แจง เป็นส่วนที่อธิบายความมุ่งหมายหลักของกิจกรรม และลักษณะของกิจกรรม
3. จุดมุ่งหมาย เป็นส่วนที่ระบุจุดมุ่งหมายที่สำคัญของกิจกรรมนั้น
4. แนวคิด เป็นส่วนที่ระบุเนื้อหาหรือมโนทัศน์ของกิจกรรมนั้น
5. สื่อ เป็นส่วนที่ระบุถึงวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินกิจกรรม
6. เวลาที่ใช้ เป็นส่วนที่ระบุจำนวนเวลาโดยประมาณว่ากิจกรรมควรใช้เวลาเพียงใด
7. ขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม เป็นส่วนที่ระบุการจัดกิจกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
8. ภาคผนวก ในส่วนนี้จะให้ตัวอย่างวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมและข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็น

สำหรับครู รวมทั้งเฉลยแบบทดสอบ

เชมณัฐ มิ่งศิริธรรม (2559) กล่าวว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้มีองค์ประกอบสำคัญ 6 ส่วน ดังนี้

1. ชื่อกิจกรรม เป็นการบ่งบอกถึงรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อกลุ่มสาระ วิชาการเรียนรู้ระดับชั้น สาระสำคัญและส่วนประกอบที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้ใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ ทราบถึงขอบเขตที่อยู่ในชุดกิจกรรมการเรียนรู้ว่ามีเนื้อหาเท่าใด แต่ละเนื้อหาจะมีกิจกรรมหรือส่วนใดบ้าง

2. คำชี้แจง เป็นส่วนที่อธิบายจุดมุ่งหมายหลักของกิจกรรมและลักษณะของการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นการอธิบายถึงบทบาทครูผู้สอนและบทบาทนักเรียนว่ามีหน้าที่อย่างไรบ้าง

3. จุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นส่วนที่ระบุจุดมุ่งหมายของกิจกรรมนั้น แนวคิดเป็นส่วนที่ระบุเนื้อหาหรือ
มโนทัศน์ของกิจกรรมนั้นว่าเมื่อผู้เรียนจากชุดกิจกรรมการเรียนรู้แล้วนักเรียนจะบรรลุเป้าหมายอะไร

4. เนื้อหา/สื่อ เป็นส่วนที่ระบุถึงวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินกิจกรรมเพื่อช่วยให้ครูผู้สอนทราบ
ว่าต้องเตรียมอะไรบ้าง

5. ใบความรู้ ใบกิจกรรม และฐานการช่วยเหลือเป็นการนำเสนอเนื้อหาสาระที่ต้องการให้นักเรียน
ศึกษา อาจเขียนเนื้อหาเป็นความเรียงมีภาพประกอบหรือจัดทำในรูปแบบตารางโดยใบความรู้ควรมีการให้
เนื้อหาความรู้สลับกับให้นักเรียนได้ใช้การคิดหรือการทำให้ให้นักเรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับใบความรู้หรือใบกิจกรรม

6. แบบประเมินผล เป็นแบบทดสอบเพื่อประเมินการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการเรียนและทำกิจกรรมจาก
ชุดการเรียนรู้ให้มีการประเมินทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน หลังเรียน หรือทำกิจกรรม ทั้งนี้แบบประเมินอาจ
จัดทำอยู่ในรูปแบบทดสอบแบบเลือกตอบ เติมคำ หรือถูกผิดขึ้นอยู่กับเนื้อหาสาระ

4.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Gagne (1985) ได้พัฒนาทฤษฎีเงื่อนไขการเรียนรู้ (Conditions of Learning) ซึ่งมี 2 ส่วนใหญ่ คือ
ทฤษฎีการเรียนรู้ และทฤษฎีการจัดการเรียนการสอน ทฤษฎีการเรียนรู้มีองค์ประกอบอยู่ 2 ส่วน คือ

1. ผลการเรียนรู้หรือความสามารถด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ซึ่งมีอยู่ 5 ประเภท คือ

1) ทักษะทางปัญญา 2) กลวิธีในการเรียนรู้

3) ภาษาหรือคำพูด 4) ทักษะการเคลื่อนไหว 5X และเจตคติ

2. กระบวนการเรียนรู้และจดจำของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์จะอาศัยข้อมูลที่สะสมไว้มามีการพิจารณาเลือกจัด
กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และในฐานะที่กระบวนการจัดกระทำข้อมูลภายในสมองกำลังเกิดขึ้น เหตุการณ์ภายนอก
ร่างกายมนุษย์มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมหรือการยับยั้งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในได้

ทฤษฎีสัมพันธ์เชื่อมโยงของแอตเวิร์ด ลี ธอร์ไดค์ มีหลักการการเรียนรู้ คือ กฎแห่งความ ถ้าร่างกายของ
คนเราพร้อมที่จะทำอะไรแล้วได้ลงมือกระทำ จะทำให้เกิดความพึงพอใจตามมา ในทางตรงข้ามถ้าร่างกาย
พร้อมที่จะทำแล้วถูกชะงักไม่ให้กระทำ ทำให้เกิดความรำคาญใจ หรือไม่สบายใจ สำหรับร่างกายไม่พร้อมที่จะ
ทำแต่ต้องทำอะไรลงไปก็ย่อมเกิดความไม่สบายใจเช่นเดียวกัน

ทฤษฎีการสร้างเสริมความรู้ เชื่อว่านักเรียนทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างมาแล้ว
ไม่มากนักน้อย ก่อนที่ครูจะจัดการเรียนการสอนให้เน้นว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นด้วยตัวของผู้เรียนเอง และการเรียนรู้
เรื่องใหม่จะมีพื้นฐานมาจากความรู้เดิม ดังนั้นประสบการณ์เดิมของนักเรียนจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเรียนรู้
เป็นอย่างยิ่ง

4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรินทร์ วัฒนราช (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกระบวนการสืบ
เสาะหาความรู้ (5E) วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องพลังงานไฟฟ้า สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัย
พบว่า ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่องพลังงานไฟฟ้า
สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเท่ากับ 82.07/85.83 2. นักเรียนที่เรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้
มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อมรรัตน์ วิริจิตกุล (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการกลุ่ม เพื่อส่งเสริมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นพื้นฐาน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการกลุ่ม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 84.33/82.93 2) นักเรียนมีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นพื้นฐานหลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการกลุ่ม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.64) 3) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการกลุ่มสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

เกษณี เตชพาหพงษ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลของการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สมองเป็นฐานมีประสิทธิภาพ เท่ากับ 80.83/82.63 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ประสิทธิภาพ 80/80 นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สมองเป็นฐาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์สูงกว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ ด้วยวิธีการตามปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน มีจิตวิทยาศาสตร์สูงกว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการตามปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 กลุ่มตำบลบ้านเดื่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 8 โรงเรียนเรียน จำนวน 10 ห้องเรียน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 149 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1 โรงเรียนบ้านเดื่อตอนกลางประชาสงเคราะห์ กลุ่มตำบลบ้านเดื่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวนนักเรียน 20 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (cluster random sampling)

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.2.1 ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสารชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 5 ชุด จำนวน 17 ชั่วโมง

5.2.2 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสารแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ

5.2.3 แบบวัดจิตวิทยาศาสตร์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 18 ข้อ

5.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ดังนี้

5.3.1 ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง ดังนี้

5.3.1.1 ศึกษาหลักสูตร มาตรฐาน ตัวชี้วัด กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง 2560) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ศึกษาเอกสารแนวคิดเกี่ยวกับชุดกิจกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุดกิจกรรม วิทยาศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสม

5.3.1.2 สร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ จำนวน 5 ชุด โดยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ แต่ละชุดมีเนื้อหา เวลาและกิจกรรมการเรียนรู้หลัก และนำชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมความชัดเจน

5.3.1.3 นำชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อประเมินตามความเหมาะสม ความถูกต้องของเนื้อหา คุณภาพ ผลการวิเคราะห์พบว่า ชุดกิจกรรมวิทยาศาสตร์หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีคุณภาพโดยรวม เฉลี่ย 4.93 ซึ่งอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด

5.3.1.4 นำชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/2 โรงเรียนบ้านเดื่อดอนกลางประชาสงเคราะห์ ภาคเรียนที่ 1 ปี การศึกษา 2566 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ผลการทดลอง พบว่า ในการทำชุดกิจกรรมใช้เวลามากเกินไป ผู้วิจัยจึงปรับในเรื่องของเวลาในส่วนที่นานเกินไปให้กระชับขึ้น และปรับให้กิจกรรมมีความท้าทายมากขึ้น จากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนระหว่างการเรียนรู้ผ่านชุด กิจกรรม พบว่า นักเรียนมีมุ่งมั่นในการทำกิจกรรมดี ตั้งใจทำตามกติกาของกิจกรรม มีความรู้สึกตื่นเต้น สนุกสนานในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ และนำชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ปรับปรุงแก้ไขแล้วจัดพิมพ์ เป็นฉบับจริงเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5.3.2 การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เป็นแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ โดยมี ขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

5.3.2.1 ศึกษารายละเอียดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) หนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และเอกสารเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล

5.3.2.2 สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร แบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ให้ครอบคลุมกับเนื้อหา มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด จุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ 40 ข้อ ต้องการใช้จริง จำนวน 30 ข้อ นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเสนอต่อ ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมที่ประเมินชุดกิจกรรมการเรียนรู้ ประเมินคุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้

5.3.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบทดสอบกับพฤติกรรม ที่ต้องการวัด โดยพิจารณาคัดเลือกแบบทดสอบที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ได้แบบทดสอบจำนวน 38 ข้อ

5.3.2.4 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านเดื่อตอนกลางประชาสงเคราะห์ จำนวน 21 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองบัว 14 คน รวมเป็น 35 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำผลการทดสอบมาหาคุณภาพของข้อสอบนำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาหาคุณภาพของข้อสอบ วิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) จากการทดสอบพบว่า แบบทดสอบมีค่าความยาก (p) ระหว่าง 0.20-0.65 และค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง 0.30 – 0.50

5.3.2.5 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เข้าเกณฑ์ คัดเลือกไว้จำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยใช้สูตรของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (KR-20) พบว่าค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 และจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

5.3.3 การแบบวัดจิตวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือได้ดังนี้

5.3.3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบวัดจิตวิทยาศาสตร์ กำหนดกรอบแนวคิดด้านจิตวิทยาศาสตร์ 6 ด้าน คือ 1. ด้านความอยากรู้อยากเห็น 2. ด้านความสื่อสัตย์ 3. ด้านความใจกว้าง 4. ด้านความรอบคอบ 5. ด้านความมุ่งมั่นและอดทน และ 6. เจตคติที่ดีต่อวิทยาศาสตร์ จำนวน 18 ข้อ

5.3.3.2 นำแบบวัดจิตวิทยาศาสตร์ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบลักษณะการใช้คำถาม และความถูกต้องของภาษา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อความกับจิตวิทยาศาสตร์ที่ต้องการวัดทั้ง 6 ด้าน ได้ข้อสอบเข้าเกณฑ์ จำนวน 18 ข้อ โดยทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.8 ถึง 1.00 และจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.4.1 แนะนำรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และบทบาทของนักเรียนในการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร

5.4.2 ทดสอบก่อนเรียนกับนักเรียน โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร เป็นแบบทดสอบชนิดปรนัยแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ

5.4.3 ดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร ที่สร้างไว้ จำนวน 5 แผน 17 ชั่วโมง

5.4.3 หลังจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครบแล้ว ทดสอบหลังเรียนโดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร และแบบวัดจิตวิทยาศาสตร์

6. ผลการวิจัย

6.1 วิเคราะห์หาประสิทธิภาพชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ผลการประเมิน	n	คะแนน เต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละของคะแนน เฉลี่ย
ประสิทธิภาพกระบวนการ (E ₁)	20	100	84.75	4.6	84.75
ประสิทธิภาพผลลัพธ์ (E ₂)	20	30	25.20	1.93	84.00
ประสิทธิภาพชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (E ₁ / E ₂) = 84.75/84.00					

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีค่าเท่ากับ 84.75/84.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80

6.2 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน นักเรียน	คะแนน เต็ม	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ร้อยละ	S.D.	t	Sig.
ก่อนเรียน	20	30	10.10	33.66	1.86	24.37	.000*
หลังเรียน	20	30	25.20	84.00	1.93		

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6.3 ศึกษาจิตวิทยาาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์จิตวิทยาาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร

พฤติกรรม	ผลคะแนนการประเมินจิตวิทยาาสตร์								แปลผล สำคัญ
	ผู้วิจัย		ครูที่ปรึกษา		นักเรียน		รวม		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ความอยากรู้อยากเห็น	3.21	0.05	3.24	0.03	3.84	0.13	3.43	0.07	มาก
ความซื่อสัตย์	3.66	0.16	3.71	0.18	3.91	0.08	3.76	0.14	มากที่สุด
ความใจกว้าง	3.57	0.10	3.73	0.08	3.96	0.06	3.75	0.08	มากที่สุด
ความรอบคอบ	3.61	0.06	3.70	0.03	3.85	0.06	3.72	0.05	มากที่สุด
ความมุ่งมั่นอดทน	3.47	0.05	3.64	0.06	3.77	0.08	3.62	0.06	มากที่สุด
เจตคติที่ดีต่อ วิทยาศาสตร์	3.57	0.13	3.73	0.22	3.91	0.08	3.73	0.14	มากที่สุด
$\bar{X}$	3.51	0.1	3.63	0.10	3.87	0.08	3.67	0.09	
S.D.	0.16	0.05	0.19	0.08	0.06	0.02	0.13	0.05	

จากตารางที่ 3 พบว่า การประเมินจิตวิทยาาสตร์จากผู้ประเมิน 3 คน ได้แก่ ผู้วิจัย ครูที่ปรึกษา และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร มีจิตวิทยาาสตร์อยู่ในระดับมากที่สุด

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพ 84.75/84.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

7.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร มีจิตวิทยาาสตร์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

8. อภิปรายผลการวิจัย

8.1 ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพ 84.75/84.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 อย่างเป็นระบบโดยการศึกษาเอกสาร แนวคิดเกี่ยวกับชุดกิจกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุดกิจกรรมวิทยาศาสตร์ ศึกษาเนื้อหาสาระตามตัวชี้วัด จากคู่มือครู หนังสือเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสม และกำหนดองค์ประกอบของชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ทำให้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ดังกล่าวมีองค์ประกอบครบถ้วน และมีลำดับ

ขั้นตอนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบชัดเจน เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ กระตุ้นความสนใจของผู้เรียน ผู้เรียนสามารถศึกษาและปฏิบัติกิจกรรมทางวิทยาศาสตร์ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสมและบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้โดยกิจกรรมการเรียนรู้ได้สร้างขึ้นเป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะกระบวนการคิดจากคำถามในกิจกรรม ส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ ลงมือปฏิบัติจริงในกิจกรรมการทดลองทางวิทยาศาสตร์ โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะแนวทางและอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนค้นพบและสร้างความรู้ด้วยตนเองได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นไปตามการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ การลงมือกระทำ และแก้ปัญหา ร่วมกัน สรุปความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่ได้คิดและลงมือทำ (ประสาธต์ เนืองเฉลิม, 2558) สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ วัฒนราช (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่องพลังงานไฟฟ้า สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่องพลังงานไฟฟ้า สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเท่ากับ 82.07/85.83 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80

8.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากชุดกิจกรรมเป็นสื่อประกอบการเรียนการสอนที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนของผู้เรียน ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน แก้ปัญหาความแตกต่างการเรียนรู้ระหว่างบุคคลของนักเรียน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว เป็นไปตามแนวคิดของเกริก ท่วมกลาง และจินตนา ท่วมกลาง (2555) ที่ได้กล่าวว่า ชุดกิจกรรมมีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอน ดังนี้ 1) เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในสาระการเรียนรู้ที่ประสบปัญหา ทำให้ผลการเรียนของนักเรียนบรรลุผลมีคุณภาพตามที่กำหนด 2) เปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนจากการเรียนการสอนที่ยึดครูเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้มาสู่การให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมด้วยตนเอง ทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน ครูเปลี่ยนจากผู้สอนมาเป็นผู้ประสาน ผู้อำนวยความสะดวก ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนรู้จากการกระทำ อันจะทำให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์และความรู้ถาวรยิ่งขึ้น 3) แก้ปัญหาการขาดแคลนสื่อหรือบุคลากรได้โดยชุดกิจกรรม สามารถจัดให้เกิดการเรียนรู้ได้พร้อมกันเป็นจำนวนมาก 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในระบบกลุ่มที่ต้องการฝึกเป็นผู้นำ ผู้ตาม และยึดถือมติของกลุ่มในการเรียนรู้ และ 5) พัฒนาความมีระเบียบวินัยในการเรียน เพราะเรียนจากชุดกิจกรรมต้องกำหนดเวลาในการเรียนรู้ให้ชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เยาวนา สิทธิเชนทร์ (2560) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนการสอนทักษะปฏิบัติของแอร์โรว์ เรื่อง งานประดิษฐ์จากวัสดุเหลือใช้กลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยีสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังจากที่เรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าวสูงกว่าผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ สารและสมบัติของสาร มีจิตวิทยาศาสตร์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมเป็นสื่อประกอบการเรียนสำเร็จรูปที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ชุดกิจกรรมจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น ฝึกการตัดสินใจ แสวงหาความรู้ด้วยตนเองและมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม จากการสังเกตพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน พบว่า นักเรียนมีความ

กระตือรือร้น ตั้งใจและให้ความสนใจในการเรียนอยู่ตลอดเวลา นักเรียนทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข สนุกสนานในการเรียน การได้ลงมือทำกิจกรรมการเรียนรู้ได้ใช้สื่ออุปกรณ์การเรียน การได้มีส่วนร่วม ในการนำเสนองานหน้าชั้นเรียน การได้แสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนารี มีไหม (2557) กล่าวว่า จิตวิทยาาสตร์หมายถึง ลักษณะนิสัยหรือความรู้สึก ทางจิตใจ เกิดจาก การศึกษาหาความรู้โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ในการวิพากษ์วิจารณ์องค์ ความรู้ มีความคิดและมีทัศนะมองโลกแบบวิทยาศาสตร์ ยึดมั่นในคุณค่า ของวิทยาศาสตร์ซึ่งประกอบด้วยเจต คติทางวิทยาศาสตร์และเจตคติต่อวิทยาศาสตร์ สอดคล้องกับวิจัยของเอกพจน์ เศษฤทธิ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง อะตอมและสมบัติของธาตุ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้รูปแบบวัฏ จักรการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ ผลการวิจัยพบว่า จิตวิทยาาสตร์ ของนักเรียน ที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ หลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษณี เตชพาพงษ์ (2562) ได้วิจัยเรื่อง ผลของการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และ จิตวิทยาาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยชุด กิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน มีจิตวิทยาาสตร์สูงกว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการตามปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

9.1.1 ครูผู้สอนควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีระยะเวลาศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเองพอสมควร เพื่อนำ ข้อมูลมาประกอบการแก้ปัญหาได้อย่างเพียงพอ

9.1.2 ครูผู้สอนควรสร้างบรรยากาศ ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่เรียนโดยให้ ผู้เรียนได้แสดงความสามารถของตนเอง ออกมาอย่างอิสระ ทั้งในด้านความรู้ ความคิด และการลงมือ ปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีพัฒนาการด้านสมองเพื่อที่จะได้รับองค์ความรู้อย่างเต็มที่

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการเปรียบเทียบ 2 กลุ่มคือ กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม เพื่อที่จะแสดงให้เห็นถึงความ แตกต่างของการจัดการเรียนรู้โดยชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

9.2.2 ควรพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ในสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ตามระดับชั้นต่าง ๆ หรือบูรณาการกับเนื้อหาของกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ

9.2.3 ควรมีการศึกษาจิตวิทยาาสตร์ของนักเรียนที่มีพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ที่ต่างกันหลังจากการ จัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรม

10. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ครูสภาลาดพร้าว.
- เกษณี เตชพาพงษ์. (2562). *ผลการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- เกริก ท่วมกลาง และจินตนา ท่วมกลาง. (2555). *การพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ*. กรุงเทพฯ: เอลโล่การพิมพ์ (1998) จำกัด.
- เกษมณัฐ มิ่งศิริธรรม. (2559). *การออกแบบสื่อการศึกษาสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แหมมณี (2556). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ พิมพ์ครั้งที่17*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2561). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสาธ เนืองเฉลิม. (2558). *การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนิติดา รุ่งแจ้ง. (2560). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรินทร์ วัฒนราช. (2563). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่องพลังงานไฟฟ้า วิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. 16(2) : 43-57.
- มนตรี วงษ์สะพาน. (2563). *พื้นฐานการวิจัยทางหลักสูตรและการสอน*. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- ยุพิน เกสรบัว (2561). *ผลการใช้ชุดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ที่มีต่อทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของเด็กปฐมวัย*. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์. 13(39) : 85-98.
- เยาวนา สิทธิเชนทร์. (2560). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนการสอนทักษะปฏิบัติของแฮร์โรว์ เรื่องงานประดิษฐ์จากวัสดุเหลือใช้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิริดาภรณ์ ลาบรรเทา. (2557). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เรื่องระบบจำนวนเต็ม สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2556). *สะเต็มศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว.

- สุนารี มีไหม. (2557). การพัฒนาแบบวัดจิตวิทยาาสตร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย : การวิเคราะห์
ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัดระหว่างแผนการเรียน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรรัตน์ วิริยกุล. (2563). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการกลุ่ม เพื่อส่งเสริมทักษะ
กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นพื้นฐาน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วารสารวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี มทร.สุวรรณภูมิ. 5(1) : 63-75
- เอกพจน์ เศษฤทธิ์. (2562). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง อะตอมและสมบัติของธาตุชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ 4 โดยใช้รูปแบบวัฏจักรการสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Gagné, R. M. (1985). *The conditions of learning (4th ed.)*. New York: Holt, Rinehart, & Winston

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

Promoting student morality and ethics of school administrators according to
the perception of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration

ศุภชัย หนูกิ่ง^{1*} และรัตนา กาญจนพันธุ์²
Supachai Nugeng^{1*} and Ratana Kanjanaphan²

^{1*2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร 10240

^{1*2} Educational Administration Program, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
Ramkhamhaeng Road, Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand.

^{1*}Corresponding Author, E-mail : 6512470013@rumail.ru.ac.th

Received: 14 February 2024, Revised: 8 May 2024, Accepted: 9 May 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 389 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามกลุ่มโรงเรียนเทียบสัดส่วน และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเปิดตารางหาโร ยามาเน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ และ การทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, การรับรู้ของครู

Abstract

This study purposed to 1) Study the level of morality and ethics promotion among school administrators according to the perception of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration. and 2) to compare teachers' perceptions of promoting student's morality and ethics among school administrators under the Bangkok Metropolitan Administration. Using quantitative research methods. The samples were 389 teachers under the Bangkok Metropolitan Administration obtained by Stratified Random Sampling according to school groups. Compare proportions and used a Simple Random Sampling method to determine the sample size by using the Taro Yamane table, (1973). The instruments in this study were 5-rating scale questionnaires. Statistics used for analyzing the data were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance, Scheffe's method of multiple comparison tests, and the t-test. The research findings were as follows: 1) The promotion of student morality and ethics of school administrators, according to the perception of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration were at a high level. 2) Teachers with different educational levels had opinions on the promotion of student morality and ethics of school administrators, overall and in each aspect at non-significant. 3) Teachers with different work experience and academic positions, had different opinions on the promotion of student morality and ethics of school administrators, overall and each aspect at significant level of .05.

Keywords: Promotion of morality and ethics, School administrators, The perception of teachers

1. บทนำ

ในปัจจุบันโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้า ทั้งทางด้านวัตถุ ด้านโทรคมนาคม ด้านการขนส่งและด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ได้เจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็วจนทำให้โลก เป็นโลกที่ไร้พรมแดนแตกต่างจากเมื่อสามสิบปีที่ผ่านมา ความเจริญก้าวหน้าในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม คุณธรรมจริยธรรมของคนกลับเสื่อมลง เกิดการแก่งแย่งชิงดีขาดจิตสำนึกที่ดี ในการปฏิบัติตนและการดำรงตนในสังคม ความเห็นแก่ตนมากยิ่งขึ้น ทั้งเอารัดเอาเปรียบดังคำสุภาษิตที่ว่า มือใครยาวสาวได้สาวเอา เกิดการรบราฆ่าฟันกันทุกวัน ซึ่งเหตุการณ์เหล่านี้จะทวีความรุนแรงมากขึ้นดังที่ปรากฏในช่วงมีเหตุการณ์ที่ไม่สงบสุข เหตุการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นในอดีตก็กำลังเกิดขึ้น (อนิสา กอมะ, 2565)

สภาพการณ์ของสังคมไทยในปัจจุบันปัญหาที่เกิดขึ้นในกลุ่มของเยาวชน ตกอยู่ในขั้นวิกฤต เกิดวิกฤตศีลธรรมและจรรยาบรรณในตัวบุคคล นำไปสู่ปัญหาความไม่สอดคล้องกันของคนในชาติ ขาดความมีอุดมการณ์ ความรักชาติและการมีจิตสำนึกร่วมกันของคนในชาติ ที่สำคัญการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบันมุ่งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพียงอย่างเดียวทำให้นักเรียนมีความเก่งแต่มีพฤติกรรมไม่ดีนักเรียน

ขาดคุณธรรมจริยธรรม ทำให้เกิดปัญหาและผู้ปกครองมีความกังวลใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมไทยโดยเฉพาะปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็กและเยาวชนที่มีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน พฤติกรรมก้าวร้าวในเด็ก การเลียนแบบพฤติกรรมชาวต่างชาติ ภาษา การแต่งกาย และพฤติกรรมทางเพศ จนทำให้ภาพลักษณ์ของเยาวชนไทยในสายตาผู้ใหญ่ติดลบ การใช้คุณธรรมจริยธรรม (สุวัฒน์ ก่อไพศาล, 2557)

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลให้การดำเนินชีวิตของครอบครัวไทยมีการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน พ่อและแม่ต้องแสวงหารายได้ทำให้ไม่สามารถอบรมเลี้ยงดูบุตรได้เท่าที่ควร ส่งผลให้เด็กไม่ได้รับการดูแลที่เพียงพอจึงถูกดูถูกลงจากสิ่งสูงใจภายนอกครอบครัวโดยง่าย ปัญหาความเสื่อมทรามด้านคุณธรรมและจริยธรรมของเยาวชนนับจะทวีความรุนแรงมาก โดยเฉพาะปัญหาความเสื่อมทรามที่เกิดจากการกระทำของเด็กและเยาวชน คุณธรรมจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งในการทำหน้าที่น้อมนำจิตใจคนให้เขาฝึกตนในสิ่งที่พึงทำ และละเว้นในสิ่งที่พึงละเว้นรวมทั้งร่วมกันกำหนดข้อกำหนดความประพฤติของทุกคนในสังคมเพื่อสันติสุขของสังคม “ประมวลจริยธรรม” (ศิลป์ชัย นิรันดร์, 2560) ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่นำสถานศึกษา ด้วยความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะผู้บริหารเป็นทั้งคนนำและเป็นคนสร้างกำลังใจให้ครูเปลี่ยนแปลงการเรียนให้นักเรียนเกิดนิสัยที่ต้องการ ซึ่งการจัดการศึกษาจะต้องพัฒนาทั้งความรู้ควบคู่กับคุณธรรม หน้าที่ในการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนถือว่าการส่งเสริมของผู้บริหาร (รจนา สุรินทร์, 2558) เมื่อพิจารณาการดำเนินการจัดการศึกษาเรื่อง คุณธรรมของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร การจัดการศึกษาเปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย มีนโยบายในการจัดการศึกษาเพื่อให้ นักเรียนมีคุณภาพวิชาการเป็นผู้มีคุณธรรม พบว่า มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีการพัฒนาคุณธรรมให้กับผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดแทรก คุณธรรมในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคม ศาสนา และวัฒนธรรม ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นยังไม่พบว่ามีการสอนสอดแทรกที่ชัดเจน และยังพบว่านักเรียนมีพฤติกรรมแข็งกระด้าง มีกิริยามารยาทไม่นอบน้อมต่อผู้ใหญ่ จากการวิเคราะห์ สาเหตุเบื้องต้นเกิดจากการเรียนการสอนวิชาจริยศึกษาในโรงเรียนแต่ละแห่งไม่เท่าเทียมกัน อันอาจเกิดจาก บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนว่ามีบทบาทสำคัญเพียงใด (รัตนวิษณุ ถือความสัตย์, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ว่าแต่ละด้านอยู่ในระดับใด และเพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยจำแนกตามระดับการศึกษาประสบการณ์และวิทยฐานะของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ข้อมูลในการศึกษาจะได้ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการให้ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ตนเอง นำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลนำไปวางแผนพัฒนาการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ และวิทยฐานะ

3. สมมุติฐานการวิจัย

ครูที่มีสถานะภาพต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารแตกต่างกัน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ และวิทยฐานะ

4. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

พรทิพย์ ھرรชาพนาดร (2565) กล่าวถึง แนวทางการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนขนาดกลาง ประกอบด้วยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ดังนี้ 1) มุ่งมั่นในการทำงาน แนวทางเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม คือ การปรับปรุง พัฒนาการเรียน และกิจกรรมต่างๆได้ด้วยตนเอง 2) ซื่อสัตย์สุจริต แนวทางเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม คือ การปลูกฝังนักเรียนละอายใจในการทำผิดทั้งกาย วาจา ใจ มีความประพฤติและปฏิบัติตนอย่างจริงจัง 3) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ แนวทางเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม คือ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เรื่องของสถาบันหลักอยู่อย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็น ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ 4) รักความเป็นไทย แนวทางเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม คือ นักเรียนแสดงกิริยา วาจา สุภาพ เรียบร้อย เหมาะสม การปลูกฝังนักเรียนมีสัมมาคารวะ มีกิริยา วาจา สุภาพ เรียบร้อย เหมาะสม สวัสดิ 5) มีวินัย แนวทางเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม คือ การปลูกฝังนักเรียนมีการปฏิบัติตามกิจกรรมต่างๆได้อย่างตรงต่อเวลาและถูกต้องตามระเบียบโดยใช้จิตวิทยาเชิงบวก 6) ใฝ่เรียนรู้ แนวทางเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม คือ การจัดกิจกรรม ที่ทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนและร่วมแสดงความคิดเห็นเสมอ 7) การมีจิตสาธารณะ แนวทางเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม คือ การจัดกิจกรรมอาสา ช่วยงาน กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนโดยไม่หวังผลตอบแทน และหาแนวทางส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เด็กนักเรียนที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมนักเรียนมีจิตสาธารณะในการใช้ชีวิต 8) อยู่อย่างพอเพียง แนวทางเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม คือ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

อารดา มั่นทน (2556) กล่าวถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและครูที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในโรงเรียน เพื่อเป็นการปลูกฝังในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมในตัวเด็ก เพื่อให้มีความประพฤติดี ประพฤติชอบ และมีชีวิตที่สงบสุข สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องการเน้นผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เจือจิตร บุญมานอก (2565) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 ผลการวิจัย พบว่า

1) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ที่สำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนด นโยบายไว้ชัดเจน วางแผน ประชุมหารือร่วมกันกับทุกภาคส่วนในการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน

ณัฐพงษ์ บัวเพ็ญ และอำนาจ ทองโปร่ง (2565) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษามีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

หนึ่งฤทัย มณธิรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งหมด 437 โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งสิ้น 13,597 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของ (Taro Yamane, 1973) จำนวน 389 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามกลุ่มโรงเรียน เทียบสัดส่วน และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหาร ประกอบด้วย 2 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

5.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร และงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียน โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ออกมาได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 2) ด้านความมีวินัย 3) ด้านความพอเพียง และ 4) ด้านความกตัญญู นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษา นำมากำหนดขอบข่ายเนื้อหา เพื่อสร้างเป็นเครื่องมือในการวิจัย สร้างข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหาร ในแต่ละคำถามต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์เฉพาะ วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมกับเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์แล้ว นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง เพื่อให้คำถามมีคุณภาพ จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ ผลปรากฏว่าคำถามผ่านเกณฑ์ 40 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.978

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้

5.4.1 แบบสอบถาม

5.4.1.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์หนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.4.1.2 ผู้วิจัยนำหนังสือพร้อมแบบสอบถามจำนวน 389 ฉบับ เพื่อเก็บข้อมูลจากครูสังกัด กรุงเทพมหานคร

5.4.1.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

5.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t (t-test)

6. ผลการวิจัย

ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากครูสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 389 คน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ และ วิทยฐานะวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ และวิทยฐานะ

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	250	64.27
สูงกว่าปริญญาตรี	139	35.73
รวม	389	100.0
2. ประสบการณ์		
น้อยกว่า 5 ปี	149	38.30
5-10 ปี	102	26.22
มากกว่า 10 ปี	138	35.48
รวม	389	100
3. วิทยฐานะ		
ไม่มีวิทยฐานะ	175	44.99
ชำนาญการ	148	38.05
ตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	66	16.97
รวม	389	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 64.27 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 139 คน คิดเป็น 35.73 ส่วนใหญ่มี

ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 เป็นครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 35.48 และมีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 26.22 ส่วนใหญ่ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 44.99 โดยเป็นครูมีวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 38.05 และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.97

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานครภาพรวมและรายด้าน

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.46	0.58	มาก
ด้านความมีวินัย	4.56	0.52	มากที่สุด
ด้านความพอเพียง	4.46	0.57	มาก
ด้านความกตัญญู	4.53	0.56	มากที่สุด
ภาพรวม	4.50	0.53	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมีวินัยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.52) และด้านความกตัญญู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.56) ส่วนด้านความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.58) และด้านความพอเพียง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.57)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ และวิทยฐานะ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการรับรู้การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหาร จำแนกตามระดับการศึกษาภาพรวมและรายด้าน

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.48	0.55	4.43	0.62	.788	.432
2.ด้านความมีวินัย	4.57	0.50	4.54	0.56	.574	.567
3.ด้านความพอเพียง	4.45	0.58	4.48	0.57	-.404	.687
4.ด้านความกตัญญู	4.52	0.56	4.54	0.56	-.393	.695
รวม	4.51	0.52	4.50	0.54	.154	.878

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบการรับรู้การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารโดยภาพรวมกับรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการรับรู้การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ภาพรวมและรายด้าน

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.47	0.53	4.31	0.55	4.56	0.62	5.682*	0.004
2.ด้านความมีวินัย	4.52	0.52	4.48	0.49	4.65	0.53	3.964*	0.020
3.ด้านความพอเพียง	4.44	0.58	4.40	0.50	4.53	0.61	1.706	0.183
4.ด้านความกตัญญู	4.49	0.54	4.49	0.51	4.61	0.62	2.102	0.124
รวม	4.48	0.51	4.42	0.47	4.59	0.57	3.314*	0.037

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความมีวินัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความพอเพียงและด้านความกตัญญูไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparisons method) และ LSD (Fisher's Least Significant Difference)

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบ การรับรู้การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหาร
จำแนกตามวิทยฐานะภาพรวมและรายด้าน

การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	ไม่มี วิทยฐานะ		ชำนาญการ		ตั้งแต่ชำนาญการ พิเศษขึ้นไป		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.38	0.53	4.44	0.65	4.71	0.46	8.419*	0.000
2.ด้านความมีวินัย	4.50	0.48	4.55	0.57	4.73	0.48	4.861*	0.008
3.ด้านความพอเพียง	4.41	0.53	4.45	0.66	4.64	0.41	4.113*	0.017
4.ด้านความกตัญญู	4.48	0.53	4.52	0.64	4.63	0.44	3.526*	0.030
รวม	4.44	0.47	4.49	0.61	4.69	0.42	5.740*	0.003

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหาร โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparisons method) และ LSD (Fisher's Least Significant Difference)

7. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยดังนี้

1.ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความมีวินัย รองลงมา ได้แก่ ด้านความกตัญญู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

2. เปรียบเทียบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ และวิทยฐานะ พบว่า

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหาร ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหาร ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหาร ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. อภิปรายผล

8.1 จากการศึกษาการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการวิเคราะห์คุณธรรมอัตลักษณ์ของตนเอง และพัฒนาคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้เรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หนึ่งฤทัย มณฑิรรัตน์ (2562) เรื่องส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม พบว่า ระดับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญลักษณ์ ชูศรีโณม (2564) เรื่องการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

8.2 การเปรียบเทียบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหารจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ และวิทยฐานะ พบว่า

8.2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหาร โดยภาพรวมกับรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันรับรู้ถึงการส่งเสริมของผู้บริหารในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับวิจัยของณัฐพงษ์ บัวเพ็ญและอานวย ทองโปร่ง (2565) เรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษามีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัยของ ยุพิน คะเนวัน (2562) เรื่องบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนตามความคิดเห็นของครู พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

8.2.2 ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความมีวินัย เป็นไปตามสมมุติฐานทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารได้นำข้อมูลไปสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักในการส่งเสริมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนให้เกิดความตระหนักใน คุณธรรมจริยธรรม 8 ด้านสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจือจิตร บุญมานอก (2565) เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหทัย เรื่องชัยวุฒิคุณ (2559) เรื่องความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมให้กับนักเรียน พบว่า จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8.2.3 ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้เรียนของผู้บริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความมีวินัย ด้านความพอเพียง และด้านความกตัญญู เป็นไปตามสมมุติฐานทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมเริ่มจากการวางแผนการดำเนินงาน การปฏิบัติตามแผนงาน การติดตามการดำเนินงาน การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมจะกระทำให้ได้ผลต้องอาศัยการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ตลอดจนความประพฤติของครูสอดคล้องกับวิจัยของรัชติตา เขยกลีน (2553) เรื่องบทบาทผู้บริหารกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของโรงเรียนคุณธรรม

ชั้นนำ พบว่า จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สอดคล้องกับวิจัยของ อธิภาณุญ์ มุ่งเปียดกลาง และ สุชาติา นันทะไชย (2563) เรื่อง การรับรู้ของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมในการครองตนของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมการครองตนของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตามมุมมองของครู จำแนกเพศ ตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ค่าสถิติ .05

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 ด้านความมีวินัย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัยโดยการกระตุ้นนักเรียนให้มีความเพียรพยายาม ปลุกจิตสำนึกให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการแต่งกายที่ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน

9.1.2 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมนักเรียนไม่ลอกการบ้านเพื่อน รู้จักยอมรับผิดเมื่อกระทำผิด และปลูกฝังให้นักเรียนไม่ทุจริตในการสอบ

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการศึกษาการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตการศึกษาอื่น ๆ

9.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน

9.2.3 ควรมีการศึกษาการปฏิบัติตามบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ผู้เรียนในด้านอื่น เช่น ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านรักความเป็นไทย และด้านมีจิตสาธารณะ

10. กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์รัตนา กาญจนพันธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระหลัก, ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล และครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม อีกทั้งความสำเร็จในครั้งนี้เกิดขึ้นได้จากครอบครัว และเพื่อน ๆ สาขาการบริหารการศึกษา กทม. รุ่น 28 ที่คอยให้กำลังใจ สนับสนุนในการศึกษา เสนอแนะ ให้คำปรึกษา เป็นแรงเสริมในการทำวิจัย คุณค่าประโยชน์ที่พึงมีจากการรายงานการวิจัยของกระบวนวิชาการศึกษาอิสระฉบับนี้ ขอมอบเป็นความดีแด่คุณอาจารย์ และมหาวิทยาลัยรามคำแหง สถาบันอันทรงเกียรติแห่งนี้

11. เอกสารอ้างอิง

- เจือจิตร บุญมานอก. (2565). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 10(40) : 56-57.
- ณัฐพงษ์ บัวเพ็ญ และอานวย ทองโปรง. (2565). ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. *วารสารปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*. 1(3) : 15-26.
- ธัญญาญจน์ มุ่งเปียดกลาง และสุชาดา นันทะไชย. (2563). การรับรู้ของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมในการครองตนของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. การประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วันที่ 1 พฤษภาคม 2563. หน้า 504-505.
- ธัญลักษณ์ ชูศรีโฉม. (2564). แนวทางการจัดการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*. 11(1) : 49-50.
- ยุพิน คะเนวัน. (2562). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*.
- พรทิพย์ หาราชพานาด. (2565). แนวทางการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 4(3) : 120-121.
- รัชติตา เขยกลิ่น. (2553). บทบาทผู้บริหารกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.
- รัตนวิษณุ ถือความสัตย์. (2564). การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- รจนา สุรินทร์. (2558). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาภูหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ศิลป์ ชื่นนรินทร์. (2560). การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร. *วารสารมหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 6(2) : 216-225.
- สุวัฒน์ กอไพศาล. (2557). ปัญหาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2566. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/256382>
- สมหทัย เรืองชัยวุฒิจุณ. (2559). ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมให้กับนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*.

- หนึ่งฤทัย มณฑิรรัตน์. (2562). การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*. 10(1) : 902-916.
- อนิสา กอมะ. (2565). *แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2*. สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- อารดา มั่นทน. (2556). *บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมคุณธรรมนักเรียนในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.

การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สังกัดกรุงเทพมหานคร
Risk Management of School Administrators From Teacher's
Perceptions In Bangkok Metropolitan Administration

จักรชัย จุงพันท้าว^{1*} และศีกฤทธิ์ ศิลาลาย²
Jakchai Jungpanthao^{1*} and Khukrit Silalaiy²

^{1*2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงจังหวัด กรุงเทพมหานคร 10240

^{1*2} Educational Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Bangkok 10240, Thailand.

^{1*} Corresponding Author, E-mail : 6512470003@ru.ac.th

Received: 14 February 2024, Revised: 2 May 2024, Accepted: 9 May 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวนครู 370 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของโคเฮนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟลผลการวิจัย พบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารความเสี่ยง, ผู้บริหารสถานศึกษา, กรุงเทพมหานคร

Abstract

The objective of this research was to study and compare teachers' opinions on risk management of school administrators affiliated with Bangkok, classified by educational background, school size, and work experience. 370 teachers using a geographical sampling

method determined the sample at the statistical significance level by using Cohen's table, the instrument used in the research is a questionnaire. T-value testing, one-way variance analysis, and pairwise comparison of mean score differences using Scheffe's method. The results of the research showed that: 1) Teachers have opinions on the risk management of school administrators based on teachers' perceptions. Bangkok as a whole and individually is at a high level. 2) Teachers with different qualifications, work experience, and school sizes. There is no difference in opinions on the risk management of school administrators affiliated with Bangkok, both overall and individually.

Keywords: Risk management, Educational Administrators, Bangkok Metropolitan Administration

1. บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 มีเจตนารมณ์ “การบริหารราชการจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดความสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยกเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และสนองตอบความต้องการของประชาชน” ตามด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2556 ซึ่งรัฐต้องดำเนินการตามนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ รวมทั้งให้สอดคล้องเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMOA) หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ที่ระบุให้ส่วนราชการต้องมีการวิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงตามกระบวนการบริหารตามมาตรฐาน COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission) เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดจากการดำเนินแผนงาน โครงการที่สำคัญ ซึ่งต้องครอบคลุมความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และส่งผลกระทบ หรือสร้างความเสียหาย ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็น ตัวเงิน หรือก่อให้เกิดความล้มเหลว หรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายของแผนงาน โครงการที่สำคัญในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) เป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรและสนับสนุนให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์มากขึ้น การประยุกต์ใช้กระบวนการบริหารความเสี่ยงจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ การวางแผน การจัดลำดับความสำคัญของการดำเนินงาน การจัดการที่มีประสิทธิภาพ สร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน สร้างความเข้าใจในการผลักดันองค์การไปในทิศทางเดียวกันโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก ก่อให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงิน และทรัพยากรบุคคลสำหรับการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมส่งผลให้ผลลัพธ์การปฏิบัติงานดีขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2558)

การบริหารความเสี่ยง ถือเป็นเครื่องมือในการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ และเป็นเครื่องมือที่สำคัญตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) โดยให้มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ การบริหารความเสี่ยงจึงได้รับการนำมาสนับสนุนการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ เช่น การ วางแผน การกำหนดยุทธศาสตร์ การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า พร้อมทั้งป้องกัน และลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายแก่องค์กร เนื่องด้วยการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร ล้วนมีความเสี่ยงที่ต้องเผชิญกับสถานะความไม่แน่นอน จากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานหรือการบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจที่กำหนดไว้ จึงมีความจำเป็นต้องมีการจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบภายใต้กรอบการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการระบุประเด็นความเสี่ยงว่ามีปัจจัยความเสี่ยงอะไรบ้างที่มีแนวโน้มจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน หรือเป้าหมายขององค์กร ประเมินระดับความเสี่ยงจากโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น พร้อมกับจัดลำดับประเด็นความเสี่ยงที่ต้องดำเนินการบริหารจัดการตอบสนองความเสี่ยง และออกแบบกิจกรรมควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ องค์กรยอมรับได้ โดยวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการบริหารความเสี่ยง พร้อมกับติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้แนวทางที่องค์กรกำหนด (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2563) และการบริหารความเสี่ยงเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เพราะการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์ด้วยการมองภาพรวมทั้งหมดขององค์กร โดยคำนึงถึงเหตุการณ์หรือปัจจัยเสี่ยงที่สามารถส่งผลกระทบต่อมูลค่ารวมขององค์กร แล้วกำหนดแผนการจัดการความเสี่ยง เพื่อให้ความเสี่ยงองค์กรอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับและจัดการได้ เพื่อการสร้างหลักประกันที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร (องค์การมหาชน), 2556) ดังนั้น การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาและการประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา จึงมีความสำคัญช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษา ให้บรรลุตามคุณภาพการศึกษามีการควบคุม กำกับ ดูแล ติดตาม สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษามีความเชื่อมั่นในการบริหารงานสถานศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการบริหารงานในสถานศึกษาต่อไป อ้างถึงในการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาและการประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา (ปาริชาติ ธรรมสุวรรณ และธดา สิทธิธาดา, 2565)

สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ถ่ายทอดจากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ฉบับปรับปรุง และแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ 20 ปี ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 พร้อมด้วยเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมถึงแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2564 - 2569) นโยบายด้านการศึกษาของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และแผนปฏิบัติการ กรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ.2566 ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องตามภารกิจ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำด้วยการบริหารเมืองรูปแบบอารยะสำหรับทุกคน ยุทธศาสตร์ย่อยที่ 3.3 การศึกษาสำหรับทุกคน (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร,2566)

จากการความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยในฐานะครู สังกัด กรุงเทพมหานครมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้บริหาร และไว้วางใจในตัวผู้บริหารในเรื่อง การจัดการกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ภายในสถานศึกษา เนื่องจากการ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน ที่ไม่อาจคาดเดาได้ ซึ่งอาจก่อความเสียหายแก่ สถานศึกษาอย่างร้ายแรง ให้อยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้ ควบคุมได้ จึงนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและ แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา การบริหารความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. สมมุติฐานการวิจัย

ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2564) ได้กล่าวว่าการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) หมายถึง กลวิธีที่เป็นเหตุเป็นผลที่นำมาใช้ในการบ่งชี้ วิเคราะห์ ประเมิน จัดการ ติดตาม และสื่อสารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหน่วยงาน/ฝ่ายงานหรือกระบวนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อช่วยลดความสูญเสีย ในการไม่บรรลุเป้าหมายให้เหลือน้อยที่สุด และเพิ่มโอกาสแก่องค์กรมากที่สุด

เนตรนภา เกียรติธำรงกิจ (2565) ได้กล่าวว่าการบริหารความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน ที่องค์กรใช้เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อระบุ วัดประเมิน ควบคุม และจัดการกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นใน องค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย โดยคำนึงถึงการ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นสำคัญ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2565) ได้กล่าวว่าการบริหารความเสี่ยง (Enterprise Risk Management) หมายถึง การบริหารปัจจัยและควบคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อลดต้นเหตุของแต่ละโอกาสที่หน่วยงานจะเกิดความเสียหายโดยให้ระดับของความเสี่ยงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่หน่วยงานยอมรับได้ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงการบรรลุปันธกิจยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย หน่วยงานเป็นสำคัญ โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงจากทุกภาคส่วน ทุกระดับทั่วทั้งมหาวิทยาลัย หน่วยงาน

สรุปได้ว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง กลยุทธ์การปฏิบัติงาน และควบคุมรูปแบบความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ภายในองค์กร เพื่อให้อยู่ในระดับที่องค์กรสามารถยอมรับได้ โดยคำนึงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุธีระ เดชคำภู(2564) ได้ศึกษาการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขต ราชโยธินสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู พบว่า 2.1) ครูในสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันระดับ 0.05 มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในระดับ 0.05 2.2) ครูในสหวิทยาเขตราชโยธินสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันระดับ 0.05 มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันในระดับ 0.05

อุไรรัตน์ ปีกสันเทียะ (2565) ได้ศึกษาการบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตเบญจสิริสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและ กลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 437 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งหมด 13,597 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2566 จำนวน 13,597 คน จาก 437 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 370 คน ได้มาจากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของโคเฮน (Cohen, Manion, and Morrison, 2011)

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และข้อเสนอแนะโดยมีรายละเอียดดังนี้

1.แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามมีจำนวน 40 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้มาตราวัดแบบ (Likert's Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามในลักษณะข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

5.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้องของรูปแบบ และความถูกต้องของภาษา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง เพื่อให้คำถามมีคุณภาพ จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ ผลปรากฏว่าคำถามผ่านเกณฑ์ 40 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.979

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้

5.4.1 แบบสอบถาม

5.4.1.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์หนังสือรับรองจากบัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 18 โรงเรียน

5.4.1.2 ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อม (Link) แบบสอบถามผ่าน (Google Form) ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจาก (Google Form) โดยการนำส่งไปรษณีย์ และโทรศัพท์ประสานไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

5.4.1.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

5.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t (t -test) และการทดสอบค่าเอฟ (F -test) โดยใช้การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

6. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานครภาพรวมและรายด้าน

การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์/ยุทธศาสตร์	4.33	0.58	มาก
2. ความเสี่ยงด้านการเงิน	4.26	0.62	มาก
3. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน	4.37	0.59	มาก
4. ความเสี่ยงด้านนโยบาย และกฎหมาย/กฎระเบียบ	4.45	0.60	มาก

การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
รวม	4.35	0.55	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, SD. = 0.55) และวิเคราะห์รายด้านปรากฏดังนี้คือ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเสี่ยงด้านนโยบาย และกฎหมาย/กฎระเบียบ ($\bar{X} = 4.45$, SD. = 0.60) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.37$, SD. = 0.59) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์/ยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 4.33$, SD. = 0.58) และความเสี่ยงด้านการเงิน ($\bar{X} = 4.26$, SD. = 0.62)

ตอนที่ 2 การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์/ยุทธศาสตร์	4.33	0.56	4.30	0.62	.426	.670
2. ความเสี่ยงด้านการเงิน	4.29	0.59	4.21	0.68	1.173	.242
3. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน	4.38	0.55	4.35	0.55	.473	.637
4. ความเสี่ยงด้านนโยบาย และกฎหมาย/กฎระเบียบ	4.45	0.59	4.44	0.63	.167	.868
รวม	4.36	0.52	4.33	0.06	.600	.549

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี		5 -10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		F	Sig.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์/ยุทธศาสตร์	4.27	0.52	4.31	0.59	4.38	0.62	1.154	.316
2. ความเสี่ยงด้านการเงิน	4.30	0.54	4.20	0.67	4.27	0.66	.678	.508

การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหาร สถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี		5 -10 ปี		มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป		F	Sig.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
3.ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน	4.35	0.54	4.32	0.62	4.40	0.60	.562	.570
4.ความเสี่ยงด้านนโยบาย และ กฎหมาย/กฎระเบียบ	4.40	0.56	4.42	0.61	4.50	0.62	1.144	.320
รวม	4.32	0.43	4.26	0.58	4.44	0.58	.633	.532

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		F	Sig.
	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.	$\bar{X}$	SD.		
1.ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์/ยุทธศาสตร์	4.27	0.58	4.38	0.60	4.30	0.56	.975	.378
2.ความเสี่ยงด้านการเงิน	4.21	0.61	4.25	0.68	4.29	0.58	.352	.704
3.ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน	4.35	0.56	4.37	0.62	4.37	0.58	.025	.976
4.ความเสี่ยงด้านนโยบาย และ กฎหมาย/กฎระเบียบ	4.44	0.55	4.50	0.64	4.40	0.59	.933	.394
รวม	4.32	0.52	4.37	0.58	4.34	0.54	.262	.770

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความเสี่ยงด้านนโยบาย และกฎหมาย กฎระเบียบ (Policy and Compliance Risk) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ยุทธศาสตร์ (Strategic Risk) และความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)

7.2 การเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

8. อภิปรายผล

8.1 จากการศึกษาการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเสี่ยงด้านนโยบาย และกฎหมาย กฎระเบียบความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ และความเสี่ยงด้านการเงิน ทั้งนี้ อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 437 โรงเรียน ได้รับหลักการ และแนวทางสำหรับการกำกับดูแล การบริหารสถานศึกษา และการบริหารงานด้านอื่น ๆ จากสำนักการศึกษา ซึ่งปรากฏรายละเอียดของแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ การเงิน การดำเนินงาน และแนวทางด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ และผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจะต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มทั้งก่อนและหลังจากการได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นการรับรู้ของครูในการบริหารความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาจึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธีระเดชคำภู (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตรัชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตรัชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับอุไรรัตน์ ปีกสันเทียะ (2565) ได้ศึกษาการบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

8.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ อาจเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตั้งแต่บรรจุครูผู้ช่วยจากการฝึกอบรมและประเมินก่อนที่จะดำรงตำแหน่งครู ซึ่งสำนักการศึกษาได้กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมเกณฑ์การให้คะแนน และวิธีการประเมินดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจึงมีความเห็นที่ไม่ต่างกัน สอดคล้องกับ วสันต์ ศรีสุวรรณโณ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ในสถานการณ์โควิด-19 ผลวิจัยปรากฏดังนี้ 1) การบริหารความเสี่ยง ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อุไรรัตน์ ปีกสันเทียะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็น ไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนด

ไว้ อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครทุกโรงเรียน ได้รับหลักการ แนวทางการบริหารงานจากสำนักงานการศึกษา ดังนั้นครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความเห็นที่ไม่ต่างกัน สอดคล้องกับ วสันต์ ศรีสุวรรณโณ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ในสถานการณ์โควิด-19 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับจักรกฤษณ์ หาญชัย (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเพราะทุกโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้รับหลักการและแผนปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งออกโดยสำนักงานการศึกษา มอบให้โรงเรียนทุกแห่งใช้ในการดำเนินงานร่วมกัน ดังนั้นครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดต่างกันรับรู้การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อุไรรัตน์ ปีกสันเทียะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ วสันต์ ศรีสุวรรณโณ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ในสถานการณ์โควิด-19 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ (Strategic Risk) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา และการเตรียมแผนสำรองเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ภายในและภายนอก

9.1.2 ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหางบประมาณในการดำเนินการอย่างเพียงพอและควรจัดสรรงบประมาณตามความเหมาะสมในการดำเนินงานของแต่ละโครงการกิจกรรม

9.1.3 ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และจัดสภาพแวดล้อมภายในให้เหมาะสมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและความปลอดภัยของครูและนักเรียน

9.1.4 ความเสี่ยงด้านนโยบาย และกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Policy and Compliance Risk) ผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้แจงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย และการรักษาวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรทำการศึกษาการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยทำการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method)

9.2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้องค์ความรู้เพิ่มเติม

9.2.3 ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษา และปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน

10. กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ทิพย์ ศีลาฉาย อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและครู สังกัดกรุงเทพมหานครทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

11. เอกสารอ้างอิง

- จักรกฤษณ์ หาญชัย. (2565). การศึกษาการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เนตรนภา เกียรติธำรงกิจ. (2565). ระบบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการเงินและบัญชี ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปาริชาติ ธรรมสุวรรณ และธดา สิทธิธาดา. (2565). การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาและการประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2564). โครงการการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานปีงบประมาณ 2564 สำนักงานพัฒนาคุณภาพและการบริหารความเสี่ยง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2565). *คู่มือการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีงบประมาณ 2565*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วสันต์ ศรีสุวรรณโณ. (2566). การบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในสถานการณ์โควิด -19.วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 10(1) : 173-191.
- สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร (องค์การมหาชน). (2556). *แผนบริหารความเสี่ยงสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร (องค์การมหาชน)*. กรุงเทพฯ :สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร (องค์การมหาชน).
- สุธีระ เดชคำภู.(2564). *การบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตรัชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2566). *รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานการศึกษา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2558). *คู่มือการบริหารความเสี่ยง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2558*. กรุงเทพฯ :สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน).(2563). *คู่มือการบริหารความเสี่ยง ปีงบประมาณพ.ศ.2563 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน).
- อุไรรัตน์ ปีกสันเทียะ.(2565). *การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษาตามทัศนะของครูในสหวิทยาเขตเบญจลิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education (7th Ed.)*. New York: Routledge.

การบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7

The Project Management Affecting the School Effectiveness under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7

กิติญา แก้วสว่าง^{1*} และบรรจบ บุญจันทร์²

Kitiya Kaewsawang^{1*} and Banjob Boonchan²

^{1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat
University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*}Corresponding Author, E-mail : Kitiya@anuban-utapao.ac.th

Received: 15 February 2024, Revised: 5 June 2024, Accepted: 5 June 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) ศึกษาระดับการบริหารโครงการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และ 3) ศึกษาการบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารโครงการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) การบริหารโครงการด้านการสิ้นสุดโครงการ ด้านการดำเนินการ และด้านการริเริ่มโครงการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านการสิ้นสุดโครงการ รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการ และด้านการริเริ่มโครงการ ตามลำดับ และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้ร้อยละ 59.3

คำสำคัญ : การบริหารโครงการ, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the school effectiveness under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, 2) to study project management of schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, and 3) to study project management affecting school effectiveness under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. The sample were 327 teachers in the schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. The research instrument was a rating scale questionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results found that; 1) The school effectiveness under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, overall and each aspect was at a high level. 2) Project management of schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, overall and each aspect was at a high level. 3) Project management in terms of project completion, implementation, and project initiation, had an influence on the school effectiveness under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 with statistical significance at the .05 level. The most influential aspect was project completion, followed by execution, and project initiation, respectively. And these aspects can explain 59.3 percent of the variance in the school effectiveness under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7.

Keywords: Project management, School effectiveness

1. บทนำ

การจัดการศึกษาของทุกประเทศทั่วโลกมีเป้าหมายสำคัญ คือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาผู้เรียน เช่นเดียวกับประเทศไทย ที่การศึกษาเป็นพื้นฐานที่จะทำให้ประเทศสามารถแข่งขันบนเวทีโลกในยุคโลกาภิวัตน์ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542) ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะ ส่งเสริมความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียน มีความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติการในสถานศึกษา ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเป็นผลการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ย่อมเป็นผลมาจากประสิทธิผลของสถานศึกษา (ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์, 2559)

การบริหารโครงการ เป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา โครงการแต่ละโครงการที่จัดทำจึงจำเป็นต้องสนับสนุนแผนกลยุทธ์ แต่ในการเชื่อมโยงโครงการเข้ากับแผนกลยุทธ์นั้น ผู้บริหารโครงการต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กร กลยุทธ์การบริหารโครงการจึงเป็นกระบวนการบริหารที่จะส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งจากงานวิจัยของภูษณทัต ผลทับทิมธนา (2563) ศึกษาการบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารโครงการของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารโครงการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการบริหารโครงการสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการบริหารโครงการทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้ร้อยละ 62.25 ซึ่งถือว่าการบริหารโครงการส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีจุดอ่อนอยู่ที่ยังการสะท้อนปัญหาเพื่อการพัฒนา ยังไม่มีรูปแบบหรือวิธีการที่จะจัดทำแนวทางการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของงานในความรับผิดชอบยังจัดเก็บไม่เป็นระบบ และจากการรายงานคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาประจำปีการศึกษา 2565 โดยรวมคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีคะแนนต่ำกว่าระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2566ก)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าสถานศึกษาจำเป็นต้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้มีความเหมาะสมต่อบริบททางสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาให้มากที่สุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการวางแผนและพัฒนากการบริหารโครงการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาและให้สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาตามบริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

2.2 เพื่อเพื่อศึกษาระดับการบริหารโครงการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2.3 เพื่อศึกษาการบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3. สมมติฐาน

การบริหารโครงการอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

วรชัยธำรี ประกิจ (2561) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ภาพความสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดจากพฤติกรรมความสามารถในการดำเนินงานได้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา

Gillham (2000) สรุปว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) มีพันธกิจชัดเจน 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย 3) โอกาสและเวลาในการเรียนรู้ 4) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และ 5) การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน

ภูษณทัต ผลทับทิมธนา (2563) สรุปว่า องค์ประกอบของการบริหารโครงการ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนโครงการ 2) การดำเนินโครงการ และ 3) การประเมินผลโครงการ

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พนิดา เพชรจวงจันทร์ (2562) ศึกษาการบริหารโครงการโรงเรียนคุณภาพ 9 ดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารโครงการ “โรงเรียนคุณภาพ 9 ดี” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ผู้บริหารและครูเห็นว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครได้มีการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารโครงการโรงเรียนคุณภาพ 9 ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีการปฏิบัติการสูงสุดคือ ด้านการดำเนินโครงการรองลงมาคือ ด้านการวางแผนโครงการและลำดับสุดท้ายคือ ด้านการประเมินผลโครงการ

ณัฏกร ปันพุ่มโพธิ์ (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็น รายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

น้อยคือด้านคุณภาพการสอนของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาตามลำดับ

ศศิวิมล อินตะเนตร (2561) ศึกษาการบริหารโครงการของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best practice) เพื่อจัดทำคู่มือการบริหารโครงการตามแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน แม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการบริหารโครงการของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ประกอบไปด้วย 1) ขั้นตอนวางแผนโครงการ 2) ขั้นตอนวิเคราะห์และอนุมัติโครงการ 3) ขั้นตอนดำเนินการตามโครงการ 4) ขั้นตอนควบคุมและติดตามโครงการ และ 5) ขั้นตอนประเมินผลโครงการ

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมายการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,145 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7, 2566ข)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 และตอนที่ 3 การบริหารโครงการของสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งมีลักษณะคำถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการ ตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด วรรณกรรม จากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัย 2) กำหนดรูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามที่เหมาะสม เป็นคำถามตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert 3) สร้างและพัฒนาแบบสอบถามแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้มีเนื้อหา ครอบคลุมประสิทธิผลของสถานศึกษาและการบริหารโครงการของสถานศึกษา 4) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และทำการปรับปรุงแก้ไข 5) เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) และคัดเลือก ข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) พร้อมทั้งปรับปรุง และแก้ไขเครื่องมือเพิ่มเติมตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญแนะนำ ผลปรากฏว่ามีค่า ระหว่าง 0.50-1.00 ทุกข้อ 6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง และแก้ไข ไปทดลองใช้ (Try out) กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำนวน 30 คน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha-coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแยกเป็นการบริหารโครงการ มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .934 และประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .932

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 2) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนทางไปรษณีย์ด้วยตนเอง และทางออนไลน์ผ่าน Google Forms 3) ดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามจากทาง Google Forms ไปรษณีย์ และเดินทางเก็บด้วยตนเอง จนได้แบบสอบถามครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้ 1) นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ 2) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) มาวิเคราะห์ข้อมูล ในแบบสอบถามแต่ละตอนมีรายละเอียด ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 และตอนที่ 3 การบริหารโครงการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกตามองค์ประกอบ

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

6.1 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น	4.40	0.50	มาก
2. การพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน	4.35	0.65	มาก
3. ความพึงพอใจของบุคลากร	4.32	0.71	มาก
4. ความสัมพันธ์กับชุมชน	4.39	0.67	มาก
รวม	4.36	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.50) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.67) ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.65) และด้านความพึงพอใจของบุคลากร ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

6.2 ระดับการบริหารโครงการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารโครงการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

การบริหารโครงการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การริเริ่มโครงการ	4.38	0.47	มาก
2. การวางแผนโครงการ	4.28	0.62	มาก

การบริหารโครงการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3. การดำเนินการ	4.44	0.51	มาก
4. การสิ้นสุดโครงการ	4.20	0.72	มาก
รวม	4.33	0.53	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยการบริหารโครงการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการดำเนินการ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ด้านการริเริ่มโครงการ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.47) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการวางแผนโครงการ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.62)

6.3 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์การบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

โดยใช้สัญลักษณ์ในการนำเสนอ ดังนี้

X_1	แทน	ด้านการริเริ่มโครงการ
X_2	แทน	ด้านการวางแผนโครงการ
X_3	แทน	ด้านการดำเนินการ
X_4	แทน	ด้านการสิ้นสุดโครงการ

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4
ด้านการริเริ่มโครงการ (X_1)	-			
ด้านการวางแผนโครงการ (X_2)	.79	7**	-	
ด้านการดำเนินการ (X_3)	.70	5**	.768**	-
ด้านการสิ้นสุดโครงการ (X_4)	.724**	.781**	.745**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ ด้านการวางแผนโครงการกับการริเริ่มโครงการ ($r = .797$) ด้านการดำเนินการกับการริเริ่มโครงการ ($r = .705$) ด้านการดำเนินการกับการวางแผนโครงการ ($r = .768$) ด้านการสิ้นสุดโครงการกับการริเริ่มโครงการ ($r = .724$) ด้านการสิ้นสุดโครงการกับการวางแผนโครงการ ($r = .781$) และด้านการสิ้นสุดโครงการกับการดำเนินการ ($r = .754$)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยการบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	1.180		5.75**	.000
ด้านการสิ้นสุดโครงการ (X_4)	0.420	0.545	9.29**	.000
ด้านการดำเนินการ (X_3)	0.181	0.165	2.89**	.004
ด้านการริเริ่มโครงการ (X_1)	0.140	0.119	2.15**	.032
$R = .770, R^2 = .593, p = .000$				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารโครงการ ด้านการสิ้นสุดโครงการ ด้านการดำเนินการและด้านการริเริ่มโครงการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านการสิ้นสุดโครงการ รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการ และด้านการริเริ่มโครงการตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เป็น .770 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้ร้อยละ 59.3 สามารถสร้างสมการพยากรณ์การบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 สมการพยากรณ์การบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.180 + 0.420X_4 + 0.181X_3 + 0.065X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.545X_4 + 0.165X_3 + 0.119X_1$$

7. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยนำเสนอ สรุป และอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

7.1 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และด้านความพึงพอใจของบุคลากร

7.2 ระดับการบริหารโครงการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินการ รองลงมา คือ ด้านการริเริ่มโครงการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวางแผนโครงการ

7.3 การบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการสิ้นสุดโครงการ ด้านการดำเนินการ และด้านการริเริ่มโครงการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านการสิ้นสุดโครงการ รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการ และด้านการริเริ่มโครงการตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เป็น .770 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้ร้อยละ 59.3

8. อภิปรายผล

8.1 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถที่เป็นผลมาจากการเรียนรู้การฝึกอบรมหรือการสอน ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนมีพฤติกรรม และประสบการณ์ที่เปลี่ยนไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับให้ผู้เรียนมีระดับผลการเรียนสูงขึ้นและสถานศึกษามีการนำ ระบบ ข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ด้านความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น จึงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ ธัญญธรณ์ สิมมา (2561) ที่เน้นว่า ความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น เป็นผลการเรียนของผู้เรียน การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบของผู้เรียน รวมถึงการที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนให้มีระดับผลการเรียนสูง ผู้เรียนได้รับรางวัลด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมทั้งสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับสูงได้จำนวนมาก ผู้เรียนในโรงเรียนได้รับการยกย่องชมเชย หรือรางวัลทางด้านวิชาการเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา อยู่เย็น (2556) ที่ศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอท่าตะโก จังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงษ์พร รัตน์ประสบ (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

8.2 ระดับการบริหารโครงการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รับผิดชอบโครงการมีการประชุมและประสานงานระหว่างคณะทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงาน ตามโครงการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรที่รับผิดชอบโครงการ ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และการดำเนินการตามลำดับความสำคัญที่กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้การบริหารโครงการด้านการดำเนินการจึงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ ประชุม รอดประเสริฐ (2555) ที่เน้นว่า การนำโครงการไป ปฏิบัติเป็นภารกิจสำคัญของหน่วยงานที่จะต้องได้รับการดำเนินงานให้เรียบร้อยมีประสิทธิภาพซึ่ง ต้องใช้กระบวนการบริหารในการดำเนินงาน กล่าวคือ ต้องมีการวางแผน การจัดหน่วยงาน การ จัดสรรทรัพยากร และการตรวจสอบควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พนิดา เพชรจงจันทร์ (2562) ที่ศึกษาการบริหารโครงการโรงเรียนคุณภาพ 9 ดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า

กระบวนการการบริหารโครงการ“โรงเรียนคุณภาพ 9 ดี” พบว่า ผู้บริหารและครูเห็นว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครได้มีการปฏิบัติตามกระบวนการบริหารโครงการโรงเรียนคุณภาพ 9 ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีการปฏิบัติการสูงสุดคือ ด้านการดำเนินโครงการรองลงมาคือ ด้านการวางแผนโครงการและลำดับสุดท้ายคือ ด้านการประเมินผลโครงการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูษณทัต ผลทับทิมธนา (2563) ที่ศึกษาการบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารโครงการของสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนำโครงการไปปฏิบัติด้านการประเมินโครงการ ด้านการวางแผนโครงการ และด้านการประเมินความต้องการจำเป็น

8.3 การบริหารโครงการ ด้านการสิ้นสุดโครงการ ด้านการดำเนินการ และด้านการริเริ่มโครงการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านการสิ้นสุดโครงการ รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการ และด้านการริเริ่มโครงการตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เป็น .770 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้ร้อยละ 59.3 สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมศักดิ์ เมฆขจรวงษ์ ที่ศึกษาการพัฒนาการบริหารโครงการอบรมการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษา หอการค้าไทยและสภาหอการค้าไทย ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการบริหารโครงการอบรมการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการริเริ่มโครงการ ขั้นตอนการวางแผน โครงการ ขั้นตอนการวิเคราะห์โครงการ ขั้นตอนศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ ขั้นตอนการดำเนินโครงการ ขั้นตอนการควบคุมโครงการ และขั้นตอนการสิ้นสุดโครงการ

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 สถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน การจัดการผลการเรียนของผู้เรียน การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบของผู้เรียน รวมถึงการที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนให้มีระดับผลการเรียนสูง ผู้เรียนได้รับรางวัลด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมทั้งสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับสูงได้จำนวนมาก ผู้เรียนในโรงเรียนได้รับการยกย่องชมเชย หรือรางวัลทางด้านวิชาการเพิ่มขึ้น

9.1.2 สถานศึกษาควรมีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ที่ช่วยกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุน ให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่สถานศึกษากำหนดไว้

9.1.3 สถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการได้รับตำแหน่ง ชื่อเสียงจากงานที่ปฏิบัติ เช่น การให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย บุคลากรมีความสุขต่อการปฏิบัติงาน

9.1.4 สถานศึกษามีการกำหนดความมุ่งหมายและนโยบายร่วมกับชุมชน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่สถานศึกษา

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารโครงการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

9.2.2 ควรศึกษารูปแบบประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

10. กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาจากคณาจารย์หลายท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำในด้านวิชาการ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบ พระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรจบ บุญจันทร์ อาจารย์ที่ ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สรฤดี ดีปุ รองศาสตราจารย์ ดร.กานต์ เนตรกลาง ดร.อริสา นพคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ตั้งประเสริฐและรองศาสตราจารย์ ดร.ทงศ์ศักดิ์ คุ่ม ไข่น้ำ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการ ปรับปรุงเครื่องมือเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 และ ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ที่ได้กรุณาให้ความ เอื้อเฟื้ออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัว ที่สนับสนุนให้โอกาสในการศึกษาให้ความรัก ความห่วงใย และ เป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา และขอกราบขอบพระคุณญาติพี่น้อง รวมถึงพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ ทุกคนที่เป็น แรงผลักดัน คอยช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

11. เอกสารอ้างอิง

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรีแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.

- ธัญญภรณ์ สิมมา. (2561). การบริหารเวลากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นฤกร ปันพุมโพธิ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2550). นโยบายและการวางแผน หลักการและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เนติ
กุลการพิมพ์.
- พนพร รัตนประสบ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา เพ็ชรจวงจันทร์. (2562). การบริหารโครงการโรงเรียนคุณภาพ 9 ดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ภูษณทัต ผลทับทิมธนา. (2563). การบริหารโครงการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรชัยธำ ปรังกะ. (2561). องค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิวิมล อินตะเนตร. (2561). การจัดทำคู่มือการบริหารโครงการตามแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน แม่แจ่ม จังหวัด
เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมศักดิ์ เมฆขจรวงษ์. (2556). การพัฒนาการบริหารโครงการอบรมการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง:
กรณีศึกษา หอการค้าไทย และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (2566ก). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2566. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2566, จาก
<https://drive.google.com/file/d/1IRCS5Ukfj-qkGl4cfynwcZQZkhg3vumk/view>

- _____. (2566ข). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570.
<http://www.korat7.go.th/%e0%b9%81%e0%b8%9c%e0%b8%99%e0%b8%9e%e0%b8%b1%e0%b8%92%e0%b8%99%e0%b8%b2%e0%b8%84%e0%b8%b8%e0%b8%93%e0%b8%a0%e0%b8%b2%e0%b8%9e/>
- สุริยา อยู่เย็น. (2556). ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Gillham, B. (2000). *Research interviewing: The range of techniques*. Retrieved May 9,2023.
From [https://library.navoiy-uni.uz/files/gillham%20b.%20-20research%20interviewing-%20the%20range%20of%20techniques%20\(2005\)\(173s\).pdf](https://library.navoiy-uni.uz/files/gillham%20b.%20-20research%20interviewing-%20the%20range%20of%20techniques%20(2005)(173s).pdf)
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research
Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30

**แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4**
**Guidelines for Development Soft Skills of School Administrators
under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4**

ปฏิธาน คณานุรักษ์^{1*} และกานต์ เนตรกลาง²
Patihan Kananurak^{1*} and Kant Netklang²

^{1*,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1*,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat
University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*}Corresponding Author, E-mail : Nonpatithankananurak@gmail.com

Received: 11 March 2024, Revised: 9 August 2024, Accepted: 13 August 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และสรุปเป็นความเรียง ผลการวิจัยพบว่า 1) จรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมา คือ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ 2) การเปรียบเทียบจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจในเนื้อหาที่ต้องการสื่อสาร เลือกช่องทางที่เหมาะสม โน้มน้าวบุคคลากรได้ ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มอบหมายงานให้เหมาะสม ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในทุกด้าน ควรมีการนำกระบวนการวิจัยในองค์กรอย่างต่อเนื่องและลงมือปฏิบัติร่วมกัน

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, จรรยาบรรณ, ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study, compare according to work experience, and find ways to develop the skills of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office District 4. A mixed methodology research was used. The sample of 123 school administrators was obtained using a simple random sampling method. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's ready-made table. The research tool was a questionnaire with a reliability equal to 0.98. and semi-structured interviews. Statistics used in data analysis include frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and t-test. Content analysis and summarizing it in an essay for qualitative data from the interviews were employed. The results found that: 1) Overall skills of school administrators were at a high level. The highest average was relationship-building skills, followed by teamwork skills. The lowest average was analytical thinking skills. 2) Comparing the skills of school administrators classified by work experience, the overall was significantly different at the .05 level. 3) Guidelines for developing the skills of school administrators included: School administrators should have an understanding of the content they want to communicate, choose appropriate channels, be able to influence personnel, create a good working atmosphere, and use democratic principles in working, assigning tasks appropriately, should be a good example for personnel in all aspects, and there should be a continuous research process in the organization and joint practice.

Keywords : Development guidelines, Soft skills, Skills of school administrators

1. บทนำ

โลกศตวรรษที่ 21 เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคม ศาสนา เศรษฐกิจ การเมือง และด้านเทคโนโลยี มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน เมื่อโครงสร้างของสังคมเปลี่ยนไปการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขัน และยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดหลักการสำคัญในการประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับการสร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจให้กับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนและ

ประชาชน โดยให้ทุกหน่วยงานนำรูปแบบการทำงานโดยบูรณาการการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ผู้บริหารจะสามารถพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยอันจะนำพาสถานศึกษามุ่งสู่เป้าหมาย คุณลักษณะของผู้บริหารจะช่วยในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า มีคุณลักษณะเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในเรื่องการวางเป้าหมายในการทำงาน เป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีความรอบรู้ริเริ่ม เปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้การบริหารและพัฒนาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (อุมาพร ธรรมประเสริฐ, 2562) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ทั้งด้านการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา การกำหนดทิศทางการศึกษา การดูแล ควบคุมบริหารงานในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย โดยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย และการบริหารงานในยุคปัจจุบันพบว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหารงานและการบริหารคน ซึ่งทักษะในการบริหารคนเกี่ยวข้องกับทักษะด้านมนุษย สิ่งที่จะช่วยให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีคือจรรยาบรรณหรือ Soft skills จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการบริหารงานและบริหารคน นำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (วัลลภา อาริรัตน์, 2560) จรรยาบรรณ(Soft skills) เป็นกลุ่มทักษะทางด้านอารมณ์และสังคม ดังนั้นการจะเกิดจรรยาบรรณได้ ต้องลงมือปฏิบัติโดยต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีการเรียนรู้ การปรับตัว จรรยาบรรณมีความคล้ายคลึงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินชีวิตหรือการทำงาน เช่น ทักษะในการสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการเป็นผู้นำ ทักษะการเรียนรู้ การปรับตัวตามสถานการณ์ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะในการคิดวิเคราะห์ ทักษะในการแก้ปัญหา และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น (Wattanabutr, 2020) เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและร่วมกันเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศชาติและวิชาชีพต่อไป หากผู้นำองค์กรใดให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะทั้งสอง คือ ด้านทักษะการทำงาน (Hard skills) และจรรยาบรรณ (Soft skills) องค์กรนั้นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกระดับ สามารถยกระดับคุณภาพและบริหารคนในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพเกิดประสิทธิผลในปฏิบัติงานได้ ภายใต้ข้อจำกัดของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารที่มีจรรยาบรรณการบริหารดังกล่าว ถือเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด (วิไลพรรณ วิเวก, 2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีนโยบายในการขับเคลื่อนสถานศึกษาทั้ง 180 แห่ง ให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มี ความรอบรู้เหมาะสมกับยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัด ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับนำไปเสนอแนวทางในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1. เพื่อศึกษาจรรยาวัฏะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

2.2 เพื่อเปรียบเทียบจรรยาวัฏะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาจรรยาวัฏะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

3. สมมติฐาน

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีจรรยาวัฏะแตกต่างกัน

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและนักวิจัยที่ได้ศึกษาหรือแสดงทัศนะเกี่ยวกับทักษะของ ผู้บริหารสถานศึกษา เช่น แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับ ความสำคัญของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาวัฏะของผู้บริหารสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของจรรยาวัฏะของผู้บริหาร สถานศึกษา แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของจรรยาวัฏะของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยุวเรศ ประดู่ (2564) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม ความเป็นผู้นำ บุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถ 2) ประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถใน การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน

สถานศึกษา 3) ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จากการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านความเป็นผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณ (Soft skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ด้านการทำงานเป็นทีม และ ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านนวัตกรรมและการพัฒนาคน 2) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปได้แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา 30 แนวทาง 3) ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมายการวิจัย

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 180 คน จากโรงเรียนจำนวน 180 โรงเรียน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 123 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) สุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบง่าย

5.1.3 กลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติโดดเด่นเกี่ยวกับจรรยาบรรณหรือมีผลงานเป็นที่ยอมรับเชิงประจักษ์ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 ท่าน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 ท่าน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ตามแนวคิดของ Likert (Joshi, Kale, Chandel, and Pal, 2015) ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และแบบสัมภาษณ์ เพื่อศึกษา แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นโดยสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

5.3.1 แบบสอบถาม

5.3.1.1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ เอกสาร วารสาร รวมทั้ง แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดโครงสร้าง และสร้างแบบสอบถามตามเนื้อหา

5.3.1.2 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขสำนวนภาษา ความครอบคลุมและความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

5.3.1.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบรูปแบบ (Format) ความถูกต้องของภาษา (Wording) พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและให้ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลปรากฏว่ามีค่าระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

5.3.1.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

5.3.1 แบบสัมภาษณ์

การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi- structured interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีขั้นตอน ดังนี้

5.4.1.1 ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาจรรยาบรรณทักษะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้านมากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

5.4.1.2 สร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ตามประเด็นปัญหา และนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้คำแนะนำปรับปรุง เสนอแนะ และปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำ ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการ ตามขั้นตอน ดังนี้

5.4.1 แบบสอบถาม

5.4.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

5.4.1.2 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ในวันประชุมผู้บริหาร

5.4.1.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามตามที่ได้รับส่งกลับคืน จำนวน 123 ฉบับ และตรวจสอบ ความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

5.4.2 แบบสัมภาษณ์

5.4.2.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการติดต่อนัดหมายวัน เวลา สถานที่กับผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้า และขอดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

5.4.2.2 ผู้วิจัยจัดเตรียมอุปกรณ์บันทึกภาพ บันทึกเสียงและดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถาม ที่กำหนดไว้ โดยมีการบันทึกภาพและเสียงเอาไว้เป็นหลักฐานประกอบการสัมภาษณ์

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการทำงาน หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) หรือตีความแบบอุปมาน (Inductive method) คือ พิจารณาความเหมือน ความแตกต่าง และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุป แล้ววิเคราะห์นำเสนอบรรยายเป็นแบบความเรียงเชิงพรรณนา

6. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม และรายด้าน

จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	4.42	0.50	มาก
2. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	4.54	0.49	มากที่สุด
3. ทักษะด้านภาวะผู้นำ	4.45	0.51	มาก
4. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์	4.38	0.49	มาก
5. ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.57	0.50	มากที่สุด
6. ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพ	4.52	0.51	มากที่สุด
รวม	4.48	0.46	มาก

จากตารางที่ 1 จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.49) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.49)

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

จรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา	ไม่เกิน 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	4.29	0.43	4.53	0.52	2.79*	.006
2. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	4.40	0.47	4.64	0.49	2.72*	.007
3. ทักษะด้านภาวะผู้นำ	4.31	0.46	4.56	0.53	2.75*	.007
4. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์	4.24	0.39	4.49	0.53	2.86*	.005
5. ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.45	0.46	4.65	0.51	2.25*	.026
6. ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพ	4.43	0.48	4.59	0.52	1.68	.094
รวม	4.36	0.39	4.58	0.48	2.71*	.008

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านที่ไม่แตกต่างกัน มีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพ

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

6.1 ทักษะด้านการสื่อสาร มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่ต้องการสื่อสาร และเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม มีทักษะการพูดที่ดีเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการโน้มน้าวใจสูงใจ รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และฝึกฝนทักษะการสื่อสารอยู่เสมอ

6.2 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน การวิเคราะห์สภาพองค์กร มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล มีทักษะการเจรจา และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 ทักษะด้านภาวะผู้นำ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในทุกด้าน สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเติบโตของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มี

ส่วนร่วมในการตัดสินใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการชื่นชมและยกย่องความสำเร็จของบุคลากร สนับสนุนและมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

6.4 ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควร พิจารณาอย่างรอบคอบ แยกแยะปัญหาออกเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ และหาสาเหตุของปัญหา การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เพื่อที่จะหาแนวทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีเหตุผล มีการคิดสร้างสรรค์ มีการแก้ปัญหาอย่างมีกระบวนการ และมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

6.5 ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นกัลยาณมิตรแก่ทุกคน ช่วยเหลือบุคลากรเมื่อเกิดปัญหา ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เคารพในความคิดเห็นและมุมมองของผู้อื่น มีการสื่อสารอย่างชัดเจน ตรงประเด็น ให้เกียรติผู้อื่นโดยไม่เลือกปฏิบัติ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความรัก ความปรารถนาดีกับผู้อื่น

6.6 ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการวิจัยเป็นเรื่องปกติในองค์กร สร้างความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กร และลงมือปฏิบัติร่วมกัน มีความสามารถในระบупัญญาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน หาสาเหตุของปัญหาได้อย่างแม่นยำ และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 สรุปได้ดังนี้

7.1 จรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมา คือ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์

7.2 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกัน มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านที่ไม่แตกต่างกัน มีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพ

7.3 แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่ต้องการสื่อสาร เลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม มีทักษะการพูดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มีการโน้มน้าวใจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา พิจารณาปัญหาอย่างรอบคอบ มีทักษะการเจรจาและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ

บุคคล สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเติบโต มีการชื่นชมและยกย่องความสำเร็จของบุคลากร มีการวิเคราะห์สภาพองค์กร กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม มีกระบวนการวิจัยในองค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในทุกด้าน เป็นกัลยาณมิตรแก่ทุกคน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสามารถในการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน หาสาเหตุของปัญหาได้อย่างแม่นยำ และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายผลไว้ ดังนี้

8.1 จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยอมรับการตัดสินใจให้ความไว้วางใจ เชื่อมมั่นในศักยภาพของบุคลากร และมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินงานบรรลุผลตามภารกิจที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ คมกริช บุญพรม (2560) กล่าวว่า จรรยาบรรณ เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการที่มุ่งส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์ (2566) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณ (Soft skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ผลการศึกษาสภาพจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด

8.2 การเปรียบเทียบจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่าง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ย่อมมีโอกาสเรียนรู้ และสั่งสมทักษะต่างๆ ทั้งจากการทำงานจริง และจากการเรียนรู้ประสบการณ์ของผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ วาริษา ประเสริฐทรง (2557) กล่าวว่า การพัฒนาคน เป็นการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์สู่บุคลากรหลากหลายวิธี มีโอกาสเรียนรู้และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเลือกวิธีการสอนงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย การเปิดโอกาสให้สร้างนวัตกรรม และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องด้วยตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขุนทอง สุขทวี (2562) ที่ทำการศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า การเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิมาลิกี ใบสะเมาะ (2564) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงานพบว่า แตกต่างกัน

8.3 แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประณตศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระ ที่ต้องการสื่อสาร เลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม มีทักษะการพูดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ใช้หลัก ประชาธิปไตยในการทำงาน มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อ การเรียนรู้และเติบโต มีการชื่นชมและยกย่องความสำเร็จของบุคลากร มีการวิเคราะห์สภาพองค์กร กำหนด วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม มีกระบวนการวิจัยในองค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร ในทุกด้าน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสามารถในระบุนโยบายที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่าง ชัดเจน หาสาเหตุของปัญหาได้อย่างแม่นยำ และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่เป็น เช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นมืออาชีพ สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร และความ ต้องการของตนไปยังผู้เกี่ยวข้องภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการเข้าใจ ซึ่งกันและกัน เกิดความร่วมมือนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจและยึดถือเป็น แบบอย่าง สามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเติบโตของบุคลากร และเป็นผู้ที่ สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร รวมทั้งยังมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม มีทักษะการคิดวิเคราะห์สามารถมองเห็นปัญหาอย่างรอบด้าน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และหา แนวทางแก้ไขที่เหมาะสมและความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมทางการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตอบสนองความคาดหวังของสังคม ได้อย่างเหมาะสม และนำพาสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ แนวคิดของ วสันต์ ศรีหิรัญ (2560) ได้กล่าวว่าการคิดวิเคราะห์ เป็นแยกข้อมูลออกเป็นส่วนๆ เพื่อทำ ความเข้าใจถึงความเรื่องราวหรือเนื้อเรื่องต่าง ๆ ว่าประกอบด้วยอะไร มีจุดมุ่งหมายหรือความประสงค์สิ่งใด และส่วนย่อย ๆ ที่สำคัญนั้น แต่ละเหตุการณ์เกี่ยวพันกันอย่างไรบ้าง และเกี่ยวพันกันโดยอาศัยหลักการใด และประเมินค่าโดยใช้เหตุผลเป็นหลักในการหาความสัมพันธ์เชื่อมโยง หล่อหลอมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ อย่างสมบูรณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ กุลจิรา รักชนกร (2563) ทักษะภาวะผู้นำ เป็นการแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นนักการบริหารจัดการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและมีกระบวนการ ใช้ความสามารถความคล่องแคล่วความชำนาญและมีอิทธิพลเหนือคนอื่นสามารถกระตุ้นจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยน และสอดคล้องกับแนวคิดของ คารมณีย์ เพียร ภาณุ (2563) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ เป็นผู้บริหารที่มุ่งส่งเสริมพัฒนา บริหารจัดการ และ ดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในการที่จะจัดการการศึกษาที่สมบูรณ์แบบ โดยให้เกิดผลในทุกมิติกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนเป็นชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ นำไปสู่ ความเป็นสถานศึกษาสมบูรณ์ คือ สถานศึกษาที่มีความร่มรื่นสภาพน่าดู น่าอยู่ และน่าเรียน โดยมีกระบวนการ เรียนรู้การบริหารจัดการที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอย่างมีคุณภาพ

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้กระบวนการวิจัยในการไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน หาสาเหตุของปัญหาได้อย่างแม่นยำ และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงาน ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นศึกษาหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง เข้าอบรม ฝึกฝนทักษะ ศึกษาดูงานจากโรงเรียนหรือบุคคลที่ประสบความสำเร็จ

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

9.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 และสังกัดอื่น ๆ

9.2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในตัวแปรอื่น ๆ

10. กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาจากคณาจารย์หลายท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำในด้านวิชาการ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร. กานต์ เนตรกลาง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สรรฤดี ดีปุ รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ตั้งประเสริฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจบ บุญจันทร์ ดร.อริสา นพคุณ และดร. ยศพร จิรพรเจริญ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงเครื่องมือเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และขอขอบพระคุณวารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิที่ให้โอกาสได้เผยแพร่ผลงานวิจัยในครั้งนี้

11. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กุลจิรา รักชนกร. (2563). การศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21. *วารสารพัฒนาการเรียนรู้ยุคใหม่*. 5(2) : 274-283.
- ขุนทอง สุขทวี. (2562). มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*. 13(2) : 35-44.
- คมกริช บุญพรม. (2560). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ขายขอบ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คารมณัฏ เพียรภายลุน. (2563). *ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ*. สืบค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2566.
จาก <https://www.kroobannok.com/23691>
- ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์. (2566). แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะ (Soft skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. *วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์*. 25(1) : 95-114.
- นิมาลิกี ไบสะเมาะ. (2564). *พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ยุวเรศ ประดู่. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3. *วารสารการวัด ประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (2)1 : 47-56.
- วสันต์ ศรีหิรัญ. (2560). ห้องเรียนกลับด้านกับการคิดวิเคราะห์. *วารสารบัณฑิตศึกษา*. 14(65) : 19-28.
- วัลลภา อาริรัตน์. (2560). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะ Soft skills เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 5(1) : 44-52.
- วาริษา ประเสริฐทรง. (2557). *ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft skills ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีไลพรธณ วิเวก. (2556). *การพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสตรีศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อุมพร ธรรมประเสริฐ. (2562). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริการ
วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*. 7(4) : 396.

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

Wattanabutr, B. (2020). The development of english reading comprehension skill by
using communicative language teaching (CLT) for Grade 6 Student.
Rajabhat Maha Sarakham University Journal. 4(1) : 175-182.

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

The Relationship between the Role of Administrators and Happy Organization
in Schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7

อรวรรณ เทียมตัน^{1*} และสรรฤดี ดีปุ²
Orawan Thiamthan^{1*} and Sanrudee Deepu²

^{1*,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1*,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education,
Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*}Corresponding Author, Email : Thiamthanaor@gmail.com

Received: 9 May 2024, Revised: 16 August 2024, Accepted: 16 August 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 2) องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 327 คน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.94 และ องค์กรแห่งความสุข มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านการให้คำปรึกษา ด้านการประสานความสัมพันธ์ และด้านการประเมินผล ตามลำดับ 2) องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านสุขภาพจิตดี รองลงมา ได้แก่ ด้านชุมชนสมานฉันท์ ด้านที่ทำงานน่าอยู่ ด้านคนทำงานมีความสุข และด้านสภาพทางการเงินดี ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .811

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, องค์กรแห่งความสุข

Abstract

The purposes of this thesis were to study 1) The role of administrators, 2) Happy organization in schools, and 3) The relationship between the role of administrators and happy organization in schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. Using survey research methods the sample group consisted of 327 teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. Instrument was a questionnaire. The role of administrators which the coefficient of reliability was 0.94 and the happiness organization which the coefficient of reliability was 0.92. Statistics used in data analysis were mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient test. The research has revealed that 1) The role of administrators in schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, overall, was at a high level. When considering each aspect, It was found that all were at the high level. By which the highest mean value is decision making and promoting and supporting, counseling, coordinating and assessing respectively. 2) Happy organization in schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, overall, was at a high level. When considering each aspect, It was found that all were at the high level. By which the highest mean value is healthy mind and reconciliation community, happy workplace, happy teachers and good finance status respectively. 3) The relationship between the role of administrators and happy organization in schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, found that there was high level of positive correlation with statistical significance at 0.01 level, equal to .811

Keywords: Relationship, The role of administrators, Happy organization

1. บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านการเมือง สังคม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการสื่อสารและการคมนาคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งรีบ มุ่งให้ประชากรของประเทศมีลักษณะที่พึงประสงค์ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์, 2557) การศึกษาเป็นตัวกำหนดทิศทางของประเทศ เพราะหากประเทศมีการส่งเสริมการศึกษาที่ถูกทิศทาง ย่อมทำให้ประเทศนั้นมีต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพในการร่วมกันสร้างประเทศให้ก้าวไกล นั้นรวมถึงหน่วยย่อยอย่างองค์กรด้วยที่หากมีบุคลากรที่มีคุณภาพย่อมส่งผลให้องค์กรพัฒนาได้อย่างก้าวไกล

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 กำหนดไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาจะต้องยึดหลักให้นักเรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้ และพัฒนา

ตนเองได้ และถือว่านักเรียนสำคัญที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในฐานะผู้นำองค์กรการจัดการศึกษามีหน้าที่วางแผน ส่งเสริม สนับสนุน บริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุผล ส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ มีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงาน บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน (นริศรา วิจารณ์จิตร, 2565) องค์กรที่บุคลากรจะทำงานอย่างมีความสุขต้องถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ที่ทำงานน่ายุ และบุคลากรในองค์กรมีความสมานฉันท์ บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี สภาพทางการเงินมั่นคง และจากการที่ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการแล้วชี้ให้เห็นว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จนั้นจะต้องคำนึงถึงความสุขของครูโดยเชื่อว่าถ้าครูทำงานอย่างมีความสุขแล้วจะสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุวิณา ชัยแสน, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ครูเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ จึงได้กำหนดให้มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2565 ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร มีนโยบายซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานให้สมดุลกัน โดยจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมซึ่งมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7, 2566) ดังที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อให้ทราบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษารวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

2.2 เพื่อศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3. สมมุติฐาน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ธัชพนธ์ ไสยาสน์ (2562) ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การเป็นผู้นำองค์กรโดยการใช้ความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ พัฒนางค์กรให้เกิดความเจริญงอกงาม ปฏิบัติตามหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผนการทำงานในด้านต่าง ๆ ควบคุมการทำงาน ระดมทรัพยากรโดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เบญจพร สุคนธร (2565) ให้ความหมายของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยใช้หลักเกณฑ์และหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ รวมถึงวิธีการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายและสอดคล้องกับนโยบายของประเทศ

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา กำหนดนโยบายวางแผนการทำงาน สอดคล้องกับตำแหน่งงาน หรืออำนาจหน้าที่การงานที่ตนได้รับมอบหมาย เพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มี 5 องค์ประกอบ คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านการประสานความสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจ ด้านการให้คำปรึกษา และด้านการประเมินผล

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2552) กล่าวถึง องค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และ ยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) กล่าวถึง องค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีวิถีปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีเป้าหมาย ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สถานศึกษาที่มีวิถีปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์กร เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา อีกทั้งยังมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีพร้อมปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุ

ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 องค์ประกอบ คือ ด้านที่ทำงานน้อย ด้านชุมชนสมานฉันท์ ด้านคนทำงานมีความสุข ด้านสุขภาพจิตดี และด้านสภาพทางการเงินดี

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กุสุมา ศรีแย้ม (2563) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวาย กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวายในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ซึ่งสรุปได้ว่า ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยมีผลยอมรับตามสมมติฐาน หากพนักงานที่มีความสุขในการทำงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากด้วยเช่นกัน

ผาริต หมั่นหลี่ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ มีประเด็นสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนครูให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดนโยบายเป้าหมายและแผนพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจนและเหมาะสม จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการและได้รับเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและค่าครองชีพในปัจจุบัน

อรพรรณ ชันแก้ว (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางเทคนิค ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 2,145 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำนวน 5 องค์ประกอบ 26 ข้อ ตอนที่ 3 องค์การแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 5 องค์ประกอบ 28 ข้อ

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.3.1 สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยศึกษาเอกสารหลักการ ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์การแห่งความสุข แล้วนำแบบสอบถามไปตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ

5.3.2 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์ความสอดคล้องที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50-1.00 แสดงว่า ข้อความนั้นใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์

5.3.3 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำผลการตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นแยกเป็นตอนได้ ดังนี้ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.94 และองค์การแห่งความสุข มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.92

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ส่งหนังสือขอความ อนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พร้อมด้วยแบบสอบถามสำหรับครู เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้กลับคืนทาง ไปรษณีย์ แบบออนไลน์ และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง พิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ คืน จำนวน 327 ฉบับ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.5.1 การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) จำแนกตามองค์ประกอบ เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย พิจารณาและใช้หลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class interval) ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553)

5.5.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษารoles of school administrators สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการส่งเสริมสนับสนุน	4.31	0.67	มาก
2. ด้านการประสานความสัมพันธ์	4.27	0.64	มาก
3. ด้านการตัดสินใจ	4.36	0.62	มาก
4. ด้านการให้คำปรึกษา	4.30	0.69	มาก
5. ด้านการประเมินผล	4.22	0.72	มาก
รวม	4.29	0.60	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) รองลงมา ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.67) ด้านการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.69) ด้านการประสานความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.64) และ ด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

6.2 ผลการศึกษาระดับความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

องค์กรแห่งความสุข	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านที่ทำงานน่าอยู่	4.26	0.68	มาก
2. ด้านชุมชนสมานฉันท์	4.29	0.70	มาก
3. ด้านคนทำงานมีความสุข	4.21	0.71	มาก
4. ด้านสุขภาพจิตดี	4.35	0.60	มาก
5. ด้านสภาพทางการเงินดี	4.09	0.79	มาก
รวม	4.24	0.60	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านสุขภาพจิตดี ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.60) รองลงมา ได้แก่ ด้านชุมชนสมานฉันท์ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.70) ด้านที่ทำงานน่าอยู่ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.68) ด้านคนทำงานมีความสุข ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.71) และด้านสภาพทางการเงินดี ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

6.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
X ₁	.719**	.627**	.685**	.496**	.474**	.700**
X ₂	.740**	.607**	.681**	.483**	.496**	.702**
X ₃	.737**	.545**	.677**	.518**	.488**	.691**
X ₄	.794**	.705**	.729**	.548**	.497**	.762**
X ₅	.790**	.700**	.737**	.520**	.544**	.769**
X	.845**	.714**	.784**	.573**	.559**	.811**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .811

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการประเมินผล (X₅) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ด้านการประเมินผล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .769 รองลงมา ได้แก่ ด้านการให้คำปรึกษา (X₄) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมในระดับค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .762 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ (X₃) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมในระดับค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .691

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ รองลงมาได้แก่ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านการให้คำปรึกษา ด้านการประสานความสัมพันธ์ และด้านการประเมินผล ตามลำดับ

7.2 องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านสุขภาพจิตดี รองลงมาได้แก่ ด้านชุมชนสมานฉันท์ ด้านที่ทำงานน่าอยู่ ด้านคนทำงานมีความสุข และด้านสภาพทางการเงินดี ตามลำดับ

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .811

8. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและสรุปผลการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 นำมาอภิปรายผล ดังนี้

8.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ที่เป็นเช่นนี้อันเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้แทนของสถานศึกษาในการเจรจากับหน่วยงานอื่นๆ จะต้องเป็นผู้ตัดสินใจโดยมีการคิดพิจารณาอย่างรอบคอบถี่ถ้วน เพื่อเลือกแนวทางที่ดีที่สุดจากหลายทางเลือกซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของธนพล เปรมกมล (2565) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้แทนของสถานศึกษาในการเจรจากับองค์กรอื่น ๆ และเป็นผู้ตัดสินใจในระดับสูงของสถานศึกษา เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ตลอดจนใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดกิจกรรมใหม่ๆ และเป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรค

และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา หมวกอิม (2565) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

8.2 องค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านสุขภาพจิตดี ที่เป็นเช่นนี้อันเนื่องมาจากการที่ครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เป็นบุคคลที่สามารถยอมรับและสามารถเผชิญกับความจริงในชีวิตได้ มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของตนเอง และมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน ย่อมแสดงถึงคนที่มีสุขภาพจิตดี สอดคล้องกับแนวคิดของภัทรพล สายแวว (2564) ที่กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกยินดีต่อการทำงานในองค์กร สร้างความรู้สึกให้เป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรักในองค์กร บุคลากรภายในองค์กรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ (2562) ได้วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลวิจัยพบว่า องค์การแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านสุขภาพจิตดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

8.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .811 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษารายด้าน กับองค์การแห่งความสุขโดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งด้านการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุด ในระดับค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .769 ที่เป็นเช่นนี้อันเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประเมินผลภายในและภายนอกสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ จัดให้มีการควบคุมติดตาม ประเมินผลและแจ้งผลการประเมินอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา นำผลการประเมินไปใช้ในพัฒนาและกำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกรณีการ์ ทองใบ (2562) ที่กล่าวว่า การประเมินผล เป็นบทบาทของผู้บริหารที่มีลักษณะแจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการทำงานอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน เสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงาน และการปฏิบัติตัวของตนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกทิพย์ สุขอนันต์ (2566) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ด้านการวัดผล ประเมินผล และติดตามผล

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

9.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 7 ควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากร สำหรับการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารอย่างทั่วถึง เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งความสุข และบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ได้

9.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรยึดถือและปฏิบัติให้คงอยู่ต่อไป โดยการปฏิบัติตนเป็นผู้แทนของสถานศึกษาในการตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และมีความมุ่งมั่นต่อหน้าที่เพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

9.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนการเงินอย่างรอบคอบ ส่งเสริมให้ครูบริหารรายรับรายจ่ายให้สมดุลกันใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอย่างไม่ขาดสน

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม อาทิ ด้านการอำนวยความสะดวกด้านการคาดการณ์ และด้านการเป็นผู้นำ เป็นต้น เพื่อให้ครอบคลุมองค์ประกอบของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

9.2.2 ควรศึกษาองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อาทิ ด้านครอบครัว ด้านร่างกาย เป็นต้น

9.2.3 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างและปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

9.2.4 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างและปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์กรแห่งความสุข

10. กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา กับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 7 ในครั้งนี้ ได้รับความกรุณา คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สรรฤดี ดีปุ อธิการบดี ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และขอขอบคุณวารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ที่ให้โอกาสได้เผยแพร่ผลงานวิจัยในครั้งนี้

11. เอกสารอ้างอิง

- กนกทิพย์ สุขอนันต์. (2565). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.*
- กรรณิการ์ ทองใบ. (2562). *บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ: ครุสภา.
- กุสุมา ศรีแย้ม. (2563). *ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว. (2560). *องค์กรแห่งความสุข 4.0.* กรุงเทพฯ: แอทโฟร์พริ้นท์.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 5(3) : 218-231.*
- ธนพล เปรมกมล. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.*
- ธัชพนธ์ ไสยาสน์. (2562). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วิทยานิพนธ์ ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.*
- นริศรา วิจารณ์จิตร. (2565). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8).* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจพร สุคนธร. (2565). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.*

- ฟาริต หมั่นลี. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภัทรพล สายแวว. (2564). แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณภา หมวกอิม. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ, 9(2) : 231-242.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2566. จาก <http://www.korat7.go.th/%e0%b9%81%e0%b8%9c%e0%b8%99%e0%b8%9b%e0%b8%8f%e0%b8%b4%e0%b8%9a%e0%b8%b1%e0%b8%95%e0%b8%b4%e0%b8%81%e0%b8%b2%e0%b8%a3%e0%b8%9b%e0%b8%a3%e0%b8%b0%e0%b8%88%e0%b8%b3%e0%b8%9b%e0%b8%b5-%e0%b8%87%e0%b8%9a/>
- สุวิณา ชัยแสน. (2558). องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ คณะวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรพรรณ ชันแก้ว. (2565). ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3) : 607 – 610.

หลักเกณฑ์การพิจารณา

1. เรื่องที่จะได้รับตีพิมพ์ในวารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer review) ในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน จากภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์ตามหลักเกณฑ์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI)
2. การพิจารณาบทความ ผลงานวิชาการ กองบรรณาธิการจะตรวจสอบก่อนก่อนเปิดรับแล้วจัดส่งผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer review) ตามเกณฑ์และแบบฟอร์มที่กำหนดโดยปกปิดรายชื่อ (Blind Review) ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา

หมายเหตุ

1. การพิจารณาบทความ ในกรณีที่มีข้อต่าง ๆ ในกระบวนการพิจารณาบทความ บรรณาธิการจะเป็นผู้วินิจฉัย ซึ่งข้อตัดสินของบรรณาธิการ ถือเป็นสิ้นสุด ผู้เขียนจะไม่สามารถฟ้องร้องหรือเรียกร้องได้
2. บทความหรือข้อคิดเห็นใด ๆ ในวารสารนี้เป็นของผู้เขียน ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับทัศนะของบรรณาธิการ และมีใช้ความรับผิดชอบของคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

วิธีการจัดส่งบทความ และข้อแนะนำสำหรับการขอตีพิมพ์ในวารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ อ่านเพิ่มเติมได้ที่ https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JAS_CPRU