



ISSN: 2985-0797 (Online)

JITMD

THE JOURNAL OF INSTITUTE OF TRAINER MONK DEVELOPMENT

วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร

Vol.7 No.3 July-September 2024

ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2567



รับลงทะเบียน 2564-2567

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd>



วารสารวิชาการ สถาบันพัฒนาพระวิทยากร
ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน 2567
The Journal of Institute of Trainer Monk
Development
Vol.7 No.3 July - September 2024
ISSN: 2985-0797 (Online)

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 4 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม

ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน

ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน

ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม

วัตถุประสงค์

วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร ISSN: 2985-0797 (Online) เป็นวารสารวิชาการของสถาบันพัฒนาพระวิทยากร ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วารสารนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนการศึกษาวิจัยและตีพิมพ์บทความวิจัยและบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนา ศาสนศึกษา และพุทธศาสนาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือการประยุกต์พุทธศาสนากับสาขาวิชาอื่น เช่น การศึกษา การพัฒนาสังคม และการพัฒนาที่ยั่งยืน บทความทั้งหมดจะต้องเกี่ยวข้องกับการสอน และการวิจัยทางพระพุทธศาสนา ผู้เขียนที่ส่งผลงานจะต้องจำแนกต้นฉบับของตนโดยเลือกขอบเขตจากพุทธศาสนาทั้งสองกลุ่มนี้ ดังต่อไปนี้:

กลุ่มที่ 1 พระพุทธศาสนาแบบดั้งเดิม ได้แก่ หลักพุทธธรรม การวิเคราะห์หลักพุทธธรรม

1.1 พุทธธรรม หมายถึง หลักคำสอนที่เกิดจากการถ่ายทอดของพระพุทธเจ้าและเหล่าสาวก เช่น อริยมรรค ศีล อริยสัจ เป็นต้น

1.2 การวิเคราะห์หลักพุทธธรรม หมายถึง การตีความหลักธรรมด้วยทฤษฎีทางด้านการตีความ เพื่ออธิบายและขยายความคำสอนที่ปรากฏในพระไตรปิฎก อรรถกถาและคัมภีร์ที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา

กลุ่มที่ 2 พุทธศาสนาประยุกต์ หมายถึง การประยุกต์หลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ ดังตัวอย่างดังต่อไปนี้

2.1 พระพุทธศาสนากับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เช่น ค่ายคุณธรรมจริยธรรมเด็กและเยาวชน การจัดฝึกอบรมพระวิทยากร เทศกาลและพิธีกรรมทางพระพุทธศาสนา

2.2 การบูรณาการหลักธรรมกับการศึกษา การบริหารการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร เช่น การประยุกต์ใช้โยนิโสมนสิการกับการเรียนการสอน

2.3 พระพุทธศาสนากับการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม



บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed)

วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร (The Journal of Institute of Trainer Monk Development) ได้ผ่านการประเมินคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ได้รับการจัดให้อยู่ใน **วารสารกลุ่มที่ 2: วารสารที่ผ่านการรับรองคุณภาพของ TCI (จนถึง 31 ธันวาคม 2567)** ทั้งนี้ ทางวารสารได้เผยแพร่ผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งผู้สนใจสามารถดาวน์โหลดบทความฉบับสมบูรณ์ได้ที่ <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd>

การเผยแพร่แบบออนไลน์ในวารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ รูปแบบก่อนเสนอบทความวิชาการ หรือบทความวิจัย ต้องผ่านเกณฑ์ของวารสารอย่างเคร่งครัด และต้องยึดหลักเกณฑ์จรรยาบรรณหรือจริยธรรมของนักวิชาการ ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยนำเสนอเผยแพร่ซ้ำซ้อนหรือกำลังอยู่ในระหว่างเสนอตีพิมพ์ในวารสารอื่นใดมาก่อน ผลการศึกษาที่ค้นพบองค์ความรู้หรือข้อความที่ปรากฏในบทความของผู้เขียน ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน จะไม่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากรแต่อย่างใด

บรรณาธิการ

พระมหาขวัญชัย กิตติเมธี, ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.ประเวศ อินทองปาน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รศ.ดร.มานพ นักการเรือน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รศ.ดร.ธีรโชติ เกิดแก้ว

มหาวิทยาลัยหัวเฉียว

รศ.ดร.ศุภกาญจน์ ชยาพัฒน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผศ.ดร.คงสุภรณ์ แพงทรัพย์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.ประทีป พิษทองกลาง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

พระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย,ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.อรรถพงษ์ ผิวเหลือง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.มนูญ สอนโพนงาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ผศ.ดร.อุทัย สติมัน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.รัชนี นกเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ผศ.ชนาธิป บุบผามาศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ดร.ประสิทธิ์ แก้วศรี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร. แม่ชีธรรมอริชฐาน พรบันดาลชัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระวิทยา ขนชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



อาจารย์อรรถสิทธิ์ สุนาโท

มหาวิทยาลัยหัวเฉียว

ดร.ชาตรี ชุมเสน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ประธานงาน

เกษริน บุตรา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปฐมพร ศรัทธาธรรม

สถาบันพัฒนาพระวิทยากร

เจ้าของวารสาร:

สถาบันพัฒนาพระวิทยากร

ศาลาสันติวัคคีย์บริเวณบรมบรรพต (ภูเขาทอง)

วัดสระเกศ ราชวรมหาวิหาร แขวงบ้านบาตร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย

กรุงเทพมหานคร 10100

Email: monkde2563@gmail.com

online journal: <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/index>



บทบรรณาธิการ

วารสารสถาบันพัฒนาพระวิทยากรฉบับนี้เป็นปีที่ 7 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2567 โดยได้คัดเลือกบทความเผยแพร่ในฉบับนี้ประกอบด้วย บทความวิจัย จำนวน 49 บทความ บทความวิชาการ จำนวน 1 บทความ รวม 50 บทความ เนื้อหาบทความโดยรวมยังคงเกี่ยวข้องกับการศึกษา การบริหาร การพัฒนา การออกแบบหลักสูตร หลักการทางศาสนาและแนวทางการส่งเสริมพระพุทธศาสนา ที่สามารถนำไปใช้ควบคู่กับการพัฒนาสังคมได้โดยรวม และแต่ละบทความมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

บทความวิจัย

ภัสยกร เลาสวัสดิกุล และสรรัช ชูชีพ เขียนบทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี” แสดงให้เห็นว่ามีระดับการดำเนินงานและความคาดหวังในแต่ละด้านของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไม่ต่างกันมากนัก ส่วนรูปแบบการบริหารที่ดำเนินการ 4 ขั้นตอนตามหลักการและทฤษฎีที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระบุเอาไว้ จะดำเนินการให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องยึดหลักของปัจจัยความสำเร็จในแต่ละขั้นตอนเป็นสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานตามกระบวนการเกิดประสิทธิภาพให้มากที่สุด

อภิชา จรรยาศรี ได้เขียนบทความวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1” สรุปการศึกษาสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐพิสิษฐ์ พลัษจร และปรีชา ปั่นกล้า ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “การสร้างสรรค์ศิลปกรรมในบริบทชนชั้นกรรมาชีพของสังคมไทย” เป็นการสร้างขึ้นเพื่อถ่ายทอด สภาพวิถีชีวิต สังคม สถานะ และการประกอบสัมมาอาชีพ ของชนชั้นกรรมาชีพในสังคมไทย (อาชีพกรรมกร) โดยใช้เทคนิคการมัดเชือกแบบขันชะเนาะกับไม้ไผ่ ซึ่งเป็นวิธีการเฉพาะในการสร้างนั่งร้านไผ่ในงานก่อสร้าง และเป็นคุณลักษณะที่มีอยู่ในการทำงานของกรรมกร ที่พบเห็นได้ทั่วไปในบริบทของงานก่อสร้างในสังคมไทย นำมาเป็นเทคนิคในการสร้างรูปทรงของผลงานที่แสดงออกมาในรูปแบบของศิลปะแบบจัดวางสื่อผสม

วัชรินทร์ เสมามอญ และรัชดาภรณ์ ตัณท์กุล เขียนบทความวิจัยเรื่อง “การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี” ได้พัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายให้เหมาะสมกับความสนใจ และความต้องการของนักศึกษาในยุคปัจจุบัน ในการจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมทุกด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ต้องเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบด้วยเช่นกัน

วสันต์ แต้มแก้ว และวัน เดชพิชัย ได้เขียนบทความวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานรายวิชาดนตรีระหว่างวิธีสอนแบบโคตายกับวิธีสอนแบบปกติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6” มีข้อเสนอว่า การพัฒนาทักษะทางดนตรีสามารถทำได้โดยใช้กิจกรรมทางดนตรี เช่น กิจกรรมการฟัง การร้อง การเล่น การเคลื่อนไหว การสร้างสรรค์และกิจกรรมการอ่านภาษาดนตรีหากได้นำวิธีการเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนวิชาดนตรีให้เหมาะสมก็จะช่วยส่งเสริม และพัฒนาทักษะ ทางดนตรีให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี แนวคิดในการสอนดนตรีของ Kodaly นับว่าเป็นแนวคิดที่เหมาะสมที่สุด เพราะไม่ต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการจัดเตรียมอุปกรณ์ ต่างๆ อันเป็นการจัดปัญหาของสถานศึกษาที่มีงบประมาณไม่เพียงพอ

สิริรัตน์ คงเปีย และวีระ พันธุ์เสื่อ เสนอบทความวิจัยเรื่อง “การศึกษาดนตรีกะเหรี่ยงบ้านกล้วย ต.วังยาว อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี” แสดงให้เห็นถึงความรู้ถึงคุณลักษณะและความอยากรู้ตัวตน ที่แสดงออกผ่านทางเครื่องดนตรี วิธีการเล่น ระบบเสียง บทเพลง เนื้อร้อง โน้ตเพลง ซึ่งบทเพลงของชาวกะเหรี่ยงบ้านกล้วยเป็นทำนองเพลงและเนื้อเพลงที่ถูกแต่งขึ้นเองจากครูชาลีซึ่งเป็นนักดนตรีและผู้ถ่ายทอดวิธีการเล่นเครื่องดนตรี การขับร้องบทเพลง ในแต่ละบทเพลงจะสะท้อนให้เห็นความเชื่อเกี่ยวกับการนับถือศาสนา การนับถือครูบาอาจารย์ สิ่งศักดิ์สิทธิ์อื่นที่มองไม่เห็น การอยู่ร่วมกัน การระลึกถึงการเป็นชาวกะเหรี่ยงดำเนินชีวิตประจำวัน

นภสร ทิพย์วาศรี และพล เหลืองรังษี ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการหักท่ายโดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1” ได้เสนอให้ครูที่นำแผนการจัดการเรียนรู้แบบปกติเพิ่มกิจกรรมการทบทวนคำศัพท์ของบทเรียนเป็นประจำทุกวัน ทุกคาบ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีการทบทวนคำศัพท์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เพราะการเรียนรู้ไม่ว่าจะเรียนสิ่งใดก็ตาม นักเรียนต้องทำความเข้าใจและจดจำสิ่งที่ได้เรียนรู้เพื่อจะได้นำไปใช้ประโยชน์ เพราะถ้าจำไม่ได้หรือลืมการเรียนนั้นก็ไม่เกิดประโยชน์ ดังนั้น นักเรียนต้องพยายามจดจำให้ได้ โดยการฝึกทักษะการอ่านออกเสียงพินอินอย่างสม่ำเสมอ

พินดา ปราปโจร และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ เขียนบทความเรื่อง “การดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี” ได้นำเสนอการดำเนินงานไว้ 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนของโรงเรียนคุณธรรม ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและเสริมแรง ด้านการนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรม ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการประเมินผล และด้านการประชาสัมพันธ์ และข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ณัฐธิดา แสงช่วง และคณะ ได้เขียนบทความวิจัยเรื่อง “การประเมินความต้องการและแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร” โดยมองว่าแนวทางที่สำคัญในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย 2) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง 3) ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 4) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม 5) ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และ 6) ด้านการสื่อสารที่ดี



สุชาดา ชูสุคนธ์ และคณะ เขียนบทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง” สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปาจริย์ คะประสิทธิ์ และศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา เขต 3” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ การแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคลในเชิงบวกที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ ภายใต้การชักจูงทำให้บุคคลกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไป และผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรครู ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน

ปาจริย์ ทองน้อย และตรัยภูมิพันธ์ ตรีศิริศวร เขียนบทความวิจัยเรื่อง “การจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา” สรุปได้ว่า การจัดระบบสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการการจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษา มี 5 ขั้นตอน คือ การรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำเสนอข้อมูล และการจัดเก็บข้อมูล ดังนั้น ระบบสารสนเทศเป็นกระบวนการที่จัดทำข้อมูลให้เป็นระบบสัมพันธ์กันในการนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ชนกานต์ ขาวสำลี และสิอร หาสาสน์ศรี ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์” นำเสนอแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ไว้ดังนี้ 1. รูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายต้องมีรูปแบบการออกกำลังกายที่หลากหลาย น่าสนใจ ทันสมัย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาอย่างแท้จริง 2. รูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายควรมีการสอดแทรกความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมทางกาย และรูปแบบของกิจกรรมทางกายที่หลากหลายด้วย เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับนักศึกษาในเบื้องต้น 3. ในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายจำเป็นต้องพัฒนาต้นแบบ ผู้นำการออกกำลังกาย หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านกิจกรรมทางกายควบคู่กันไปด้วย เพื่อจะได้เป็นต้นแบบ หรือผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย

ธงชัย ศักดิ์สุวรรณ และนวรรตน์ ไวยมภู เขียนบทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา เขต 3” มีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา มีภาวะความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกันของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน และสร้าง

บรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการเติบโตของบุคลากรและสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจ รวมทั้งเห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

ไพรัช วรรณบวร และคณะ ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตวัน กระจบ” สรุปลได้ว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระจบ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกตวันงานที่ทวัน 3) ด้านที่ทำงานน่ายุ 4) ด้านคนทำงานมีความสุข จากการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวัน กระจบ สะท้อนให้เห็นว่า ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร อยู่ในระดับสูงสุด ลำดับที่ 2 คือ ด้านที่ทำงานน่ายุ ลำดับที่ 3 คือ ด้านคนทำงานมีความสุข และด้านที่ค่าคะแนนต่ำสุด คือ ด้านทัศนคติเชิงบวกตวันงานที่ทวัน

พิมพ์พิศา รัตนธรรมาศ และสุกัญญา สุตารัตน์ ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “แนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” ได้บทสรุปว่า แนวทางการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา 2) ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ และ 4) ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ส่วนประเด็นควรเน้น คือ การให้สถานศึกษา ครู และผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมทำงานร่วมกันในทุกส่วนของระบบทวิภาคี เนื่องจากการจัดการศึกษาจะตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ และสถานศึกษากับครูสามารถเข้าถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ปัญหาาร่วมกันกับผู้ประกอบการ เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่มีประสิทธิภาพ

วุฒิชัย เชื้อมประไพ และชัตติยา ดวงสำราญ ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1” พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ดังนั้นภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่ตั้งไว้ ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ และให้ความสำคัญกับงานวิชาการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานในสถานศึกษา อีกทั้งน่ายการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยการการกำกับติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทิพย์สุดา กิจโฮสธ และคณะ ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “การประเมินโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี” พบว่า ผลการประเมินโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน มีดังนี้ 1) ด้านปัจจัยเบื้องต้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเห็นว่าปัจจัยเบื้องต้นโดยรวมมีความเพียงพอระดับมาก และบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาการอ่าน และโครงการนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ 2) ด้านกระบวนการ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเห็นว่ามีการดำเนินงานโดยรวมเหมาะสมมากที่สุด และ มีการกำหนดผู้ประเมินโครงการไว้อย่างชัดเจน และ 3) ด้านผลลัพธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู



เห็นว่าโดยรวมผลโครงการมีความเหมาะสมมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า นักเรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้ว ครมมองว่า นักเรียนได้รับการเรียนรู้จากการจัดโครงการอย่างหลากหลาย

ทศวรรษ พิชัยอัศราพัชร และชัตติยา ต่วงสำราญ ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.810 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรพยากรณ์การองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามได้ร้อยละ 65.6 ($R^2 = 0.656$)

เทวตา สหัสธารา และสุธาสิณี แสงมุกดา ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู” พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การทำนายตามความสำคัญ ดังนี้ ปัจจัยการบริหารด้านเงินหรืองบประมาณและด้านการบริหารจัดการส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.512 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.420

สุริย์รัตน์ ณรินทร์ และจรัส อติวิทยากรณ์ ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง” พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีระดับความพึงพอใจการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุงในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.913 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุนิสสา ไชยประสิทธิ์ และคณะ ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2” พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดเรื่องจำนวนครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ครูคำนึงถึงผู้เรียนและสภาพบริบทของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

มอบหมายงานให้แก่ครูตามความถนัด เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ทักษพร นวลบุญ และตรัยภูมิินทร์ ตรีไตรศร ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2” พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

มาลินี ทองเรือง และตรัยภูมิินทร์ ตรีไตรศร ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช” พบว่า ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูมีความคิดเห็นการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูที่มีต้นสังกัด และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูศูนย์พัฒนาเด็กที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่แตกต่างกัน

จิราภา ไหมรักษ์ และตรัยภูมิินทร์ ตรีไตรศร เขียนบทความวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2” พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูที่มีศาสนาและอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

จิราภรณ์ ไหมรักษ์ และตรัยภูมิินทร์ ตรีไตรศร เขียนบทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3” สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

จักรพันธ์ วิจิตรบรรจง และพระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย เสนอบทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี” พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเป็นผู้นำที่สามารถสร้างศรัทธาให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ ผู้ร่วมงานยอมรับในพฤติกรรมการทำงาน ทุ่มเทกับการทำงาน ให้ได้ผลผลิตสูง ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน และมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างต้องการยกระดับซึ่งกันและกันให้ผลของงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งพลังอำนาจถูกยกขึ้นโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะสามารถดำเนินการทำให้จุดประสงค์ที่วางไว้ชัดเจนและประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจ การบริหารผู้อื่น การบริหารงานภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติอย่างมีระบบ มีแบบแผนตามกระบวนการที่เกิดจากการตกผลึกทางความคิด การมีส่วนร่วมในการออกแบบของบุคลากรจะสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์ในองค์กรดียิ่งขึ้น ผู้บริหารสามารถนำเอาจุดเด่นข้อนี้มาสร้างเป็นยุทธศาสตร์เพื่อแนวทางการพัฒนาในสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศยิ่งขึ้น

อภิญา ไชยแก้ว และพระมหาธำรงค์ จิตบุญโณ ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2” พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด คือ หลักนิติธรรม ด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ หลักคุณธรรม ส่วนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด คือ การออกจากราชการ ด้านที่มีคะแนนต่ำสุด คือ การวางแผนอัตรากำลัง และหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ปรากฏในสมการพยากรณ์ 4 ตัวแปร ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.881 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรพยากรณ์การหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 77.6 (R^2 = 0.776)

ลลิตา ว่องพิทักษ์ และตรีภูมิษฐ์ ตรีศรีสุวรรณ เขียนเรื่อง "ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง" เสนอว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง พบว่า มีภาวะผู้นำไฟบริการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีภาวะผู้นำไฟบริการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำไฟบริการโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สุกัลยา แก้วมณี, ชุตินา ทศโร และอริสรา บุญรัตน์ เขียนวิจัยเรื่อง "ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนของการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุก ร่วมกับสื่อป๊อปอัพ (Pop Up) วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2" เสนอว่า การจัดการเรียนการสอนนั้น ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศภายในห้องเรียนและการเรียนให้ผ่อนคลายขึ้นได้ ทำให้ผู้เรียนสนุกสนานกับการเรียนการสอนได้มากขึ้น ไม่ซ้ำอยู่กับแค่การบรรยายของผู้สอนเพียงอย่างเดียว เท่านั้นยังสามารถกระตุ้นและสร้างความสนใจให้กับผู้เรียนได้เป็นอย่างดีผู้เรียนมีอารมณ์ร่วมและ

สนุกสนานได้มากขึ้นและช่วยให้การสื่อสารระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเข้าใจตรงกันส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

อารี เศรษฐสุข, จรัส อติวิทยากรณ์ และสุตาพร ทองสวัสดิ์ เขียนงานวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2" เสนอว่า แนวทางการพัฒนาและนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้เกิดทักษะความชำนาญ และมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

จำริญ สีมาร์ตัน และพระมหาอรรัง วิฑูรย์บุญ เขียนวิจัยเรื่อง "กลยุทธ์การบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา" เสนอว่า การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการ จากการวิเคราะห์ SWOT ได้พัฒนากลยุทธ์หลัก 4 ข้อ ได้แก่ 1) เพิ่มศักยภาพผู้เรียนเพื่อตอบสนองการมีงานทำในอนาคต 2) ยกระดับคุณภาพการศึกษา 3) จัดการทรัพยากรและการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และ 4) สร้างเครือข่ายการศึกษาเพื่อความร่วมมือในการพัฒนา

มารียะ สาละ และนวรรตน์ ไวมภู เขียนวิจัยเรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอสุโขทัย-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2" สรุปว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้ง 7 ด้าน ดังนี้ 1) สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี 2) มีความมั่นคงปลอดภัยในงาน 3) ความมีสัมพันธภาพที่ดี 4) มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม 5) ให้การยอมรับนับถือ 6) ความสำเร็จในงานที่ชัดเจน และ 7) มีความก้าวหน้าในอาชีพ มากำหนดเป็นนโยบายหรือโครงการ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดทั้งกับบุคลากรและองค์กรต่อไป

นภพล เงินบาท เขียนวิจัยเรื่อง "ถ้อยคำความเจ็บปวดในบทเพลงศิลปะเครื่องประดับ" สรุปว่า การสร้างสรรค์ผลงานผู้วิจัยเริ่มจากการศึกษาประวัติศาสตร์ทางรถไฟสายมรณะ จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้การสัมภาษณ์จากทายาทผู้มีส่วนช่วยเหลือและแรงงานในการก่อสร้างเส้นทางรถไฟ ผู้วิจัยจึงนำคำสัมภาษณ์จากทายาทผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การกระทำของเชลยศึกที่มีต่อทางรถไฟ วัสดุ และการกระทำของธรรมชาติเป็นสื่อในการสร้างสรรค์ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้พบเห็นรับรู้เข้าใจได้ง่าย โดยถ่ายทอดผ่านผลงานศิลปะเครื่องประดับจากเทคนิคการตี ตอก เจาะ ขุด และการทำปฏิกิริยากับโลหะโดยธรรมชาติ ซึ่งเป็นเทคนิคที่เชลยสงครามได้มีการใช้ในการก่อสร้างเส้นทางรถไฟสายมรณะนี้

วานิดา อุดมเศรษฐ์, พล เหลืองรังษี และชุตินา ทศโร เขียนวิจัยเรื่อง "การพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสละ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน" เสนอว่า การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและการสร้างกิจกรรมเสริมหลักสูตร การทดลองใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตร และการประเมินความพึงพอใจของกิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสละ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลการทดลองใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตร พบว่า นักเรียนที่ผ่านการเรียนการสอนโดยใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสละ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ชนิษฐา อติการกุล, ธนาตล สมบูรณ์ และวีระ วงศ์สรรค์ เขียนวิจัยเรื่อง "การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ พื้นฐานนาฏศิลป์ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบ้านโพธิ์-มิตรภาพที่ 132" เสนอว่า โรงเรียนทุกโรงเรียน ควรมีนโยบายการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในทุกสาระที่นำรูปแบบทักษะปฏิบัติงานของเดวิสไปใช้นั้น รูปแบบของกระบวนการเรียนการสอนที่สมบูรณ์นั้น มีองค์ประกอบอื่นๆ อีกหลายประการที่ครูจะต้องนำมาผสมผสานเข้าด้วยกัน เช่น จิตวิทยาการสอน บรรยายภาคในการเรียนรู้เป็นต้น เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้สมบูรณ์มากที่สุด ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เป้าหมายของมาตรฐานการเรียนรู้ตามสาระที่กำหนด

เนาวรัตน์ บุญรักษ์ เขียนวิจัยเรื่อง "การพัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ จังหวัดพังงา" เสนอว่า การพัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ ตอบสนองต่อสุขภาพประชาชน แม้จะพบ จุดอ่อนด้านภาคีเครือข่ายยังไม่ชัดเจนในบทบาท การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายยังไม่ชัดเจน การตีความหมายความ เข้าใจถึงคุณค่า ยังไม่ตรงประเด็น ภาคที่ไม่ใช่สาธารณสุข แบ่งปันทรัพยากร เฉพาะงบประมาณ ขาดการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรทุกภาคีเครือข่าย และภาวะคุกคามด้านโครงสร้างประชากรและสังคมที่เปลี่ยนแปลง

วชิรา ใจสมุทร และพล เหลืองรังสี เขียนวิจัยเรื่อง "การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธีการสอนแบบดิวาร์-ทีเอ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6" เสนอว่า วิธีการสอนที่ชัดเจนมีการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการอ่านด้วยการคาดเดา ผู้เรียนเริ่มอ่านเนื้อเรื่อง ตรวจสอบการคาดเดา สรุปสาระสำคัญและทบทวนความเข้าใจในการอ่านเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการอ่านถูกต้องและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

สมฤทัย พรหมจันทร์ และพล เหลืองรังสี เขียนวิจัยเรื่อง "การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดัลโครซ" สรุปว่า การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดัลโครซ เห็นได้ว่า นักเรียนมีผลคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำให้เห็นว่า แนวคิดของดัลโครซ สามารถทำให้นักเรียนเข้าใจจังหวะ ทำให้นักเรียนอ่าน เขียน ร้องโน้ต และปฏิบัติตามโน้ตได้เป็นอย่างดี วิธีการดังกล่าวทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ มีความเข้าใจที่อยู่คงทน อีกทั้งยังสามารถนำไปฝึกฝนด้วยตนเองเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อต่อยอดทางดนตรีได้อีกด้วย

ปฐมพร ชาทะรักษ์ และตรัยภูมิินทร์ ตรีตรีศวร เขียนเรื่อง "ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3" เสนอว่า ผู้บริหารควรนำเสนอมุมมองในด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมายด้านวิชาการอย่างชัดเจน โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านวิชาการร่วมกับครูและบุคลากร พร้อมทั้งกำหนดแนวทางสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามแนวทางสู่การพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

นิวรรณ เมฆดี, พิษญาภา ยืนยาวและ นภาพรณีย ยอดสิน เขียนวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1” เสนอว่า 1. ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การบริหารองค์การสมัยใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ การเป็นต้นแบบ และการมีจิตบริการ ส่งผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่

ธนวรรณ แสงอิม, สรรชัย ชูชีพ และภัสสกร เลาสวัสดิกุล เขียนวิจัยเรื่อง "การศึกษาความต้องการจำเป็นของการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1" ได้สรุปว่า การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา และศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมาตรการที่ 5 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียน ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ มาตรการที่ 2 การจัดสวัสดิการความปลอดภัย และการสร้างขวัญกำลังใจ

พพร เจริญศรี และจรัส อติวิทยากรณ์ เขียนวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2" เสนอว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กฤติ อินหาดกรวด และรัตนาศรี ศรีทัศน์ เขียนบทความวิจัยเรื่อง "การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6" เสนอว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT สูงกว่าก่อนเรียนและสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT อยู่ในระดับมากที่สุด

พิระภัทร ตามประดิษฐ์ เขียนวิจัยเรื่อง "การเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในสังคมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน" เสนอว่า ปัจจัยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะที่ศึกษา แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในสังคม ด้านสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยชั้นปีที่ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยสะสม)



แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในสังคมด้านการเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัยภูมิลาเนา แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในสังคม ในภาพรวม และด้านอารมณ์แต่ละบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

พงศ์ทิพย์ สอนคง, ชุตินา ทศโร และพล เหลืองรังษี เขียนวิจัยเรื่อง "การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมัคคุเทศก์น้อย" เสนอว่า 1) หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมัคคุเทศก์น้อย มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สารการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง โครงสร้างของหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา แนวทางการจัดการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการประเมินทักษะมัคคุเทศก์น้อยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ขึ้นไป 4) ผลการประเมินความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการให้บริการของมัคคุเทศก์น้อยอยู่ในระดับมากที่สุด

ภคณภัทร แสงคำ, พิษญาภา ยืนยาว และนภาพรณ ยอดสิน เขียนวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2" เสนอว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ จะเป็นแรงผลักดันไปสู่เป้าหมาย การสร้างความมุ่งมั่น ทำให้แรงจูงใจชัดเจนขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถสร้างผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

จุฑามาศ ศรีพล และศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี เขียนวิจัยเรื่อง "การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3" เสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ครูควรประสานงานโดยตรงกับผู้ปกครองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ หรือควรคัดกรองนักเรียนจากแฟ้มประวัติ และจากการเยี่ยมบ้าน ซึ่งครูควรเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และจัดแสดงกิจกรรมความสามารถของนักเรียนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

อารีณา หมดไต่บวช และตริยภูมิษฐ์ ตริตริศวร เขียนงานวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา" สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมดได้แก่ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

บทความวิชาการ

พระวุฒ สุมะโร (ทองมัน) เขียนบทความเรื่อง "พระพุทธเจ้า: ต้นแบบการโค้ชระดับสูงสุด" เสนอว่า โค้ช (ผู้ให้บริการ) ประกอบด้วยความเป็นกัลยาณมิตรผู้มีภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐานเป็นผู้เอื้อ



กระบวนการ จนเกิดผลลัพธ์ที่เหนือไปกว่าประโยชน์ระดับตาเห็น สิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะเป็นได้ตามศักยภาพของบุคคลนั้น ไม่เพียงเท่านั้นบุคคลดังกล่าวยังสามารถพัฒนาตนเป็นพระสาวก ขยายความร่มเย็นเป็นสุขไปสู่บุคคลรอบข้างในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อีกด้วย พระพุทธเจ้านับว่าเป็นต้นแบบเชิงประจักษ์ของการไค้ระดับสูงสุดที่เกิดขึ้น

พระมหาขวัณชัย กิตติเมธี, ผศ. ดร.

บรรณาธิการ



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	lii
บทความวิจัย	
การพัฒนาแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี Management Model Development for Promoting School Active Learning Activities of Lop Buri Primary Educational Service Area Office ภัสยกร เลาสวัสดิกุล และสรชัย ชูชีพ Phatsyakorn Laosawatkul and Sunchai Chucheeop	1-15
สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 The Administrator Competency and Teacher's Performance on Teacher Professional Standards Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 อภิขยา จรรยาศรี Apichaya Janyasri	16-26
การสร้างสรรค์ศิลปกรรมในบริบทชนชั้นกรรมาชีพของสังคมไทย The Creation of Mixed Media Art Through the Concept of Thai Society's Proetariat ณัฐพิสิษฐ์ พลับขจร และปรีชา ปั่นกล่ำ Nutpisit Pubkajon and Preecha Pun-Klum	27-39
การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาแบบการจัดกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษา ระดับปริญญาตรี A Study of Fundamental Data to Develop a Physical Activity Management Model for Undergraduate Students วัชรินทร์ เสมามอน และรัชดาภรณ์ ตันติกุล Watcharin Semamon and Rachadaporn Tantikul	40-49
การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานรายวิชาดนตรีระหว่างวิธี สอนแบบโคดายกับวิธีสอนแบบปกติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 A Comparison of Learning Basic Keyboard Instrument Achievement between Kodaly Teaching Method and Normal Teaching Method of Prathomsuksa 6 Students วสันต์ แต้มแก้ว และวัน เดชพิชัย	50-60



Vasan Tamkaew and Wan Dechpichai

การศึกษาดนตรีกะเหรี่ยงบ้านกล้วย ต.วังยาว อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี 61-68

A Study of Karen Music at Ban Kluai, Wang Yao Subdistrict, Dan Chang District, Suphanburi Province

สิริรัตน์ คงเปีย และวีระ พันธุ์เสื่อ

Sirirat Khongpia and Veera Phansue

**การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการทักทายโดย
วิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 69-82**

The Development of Pinyin Reading-Aloud Skills in The Chinese Subject of Greetings by Using a Game-Based Learning Management Method for Middle School First-Year Students

นภาพร ทิพย์วาศรี และพล เหลืองรังษี

Napasorn Tipayawasri and Pol Luangrangsee

**การดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 83-95**

Implementation of Driving the Moral School of the Administrators Under the Office of Nonthaburi Secondary Educational Service Area

พนิดา ปราบโจร และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์

Phanida Prabjone and Laddawan Petchroj

**การประเมินความต้องการและแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร 95-107**

The Needs Assessment and Guideline of Team Building for Secondary School Administrators Under the Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon

ณัฐธิดา แสงช่วง, เขาวนีย์ แก้วมโน และตรัยภูมิรินทร์ ตรีตรีศวร

Nattatida Seangchuang, Chaowanee Kaewmano, Triphumin Tritrisual

**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพ
ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง 108-120**

Innovative Leadership of Administrators Affecting Effectiveness of Internal Quality Assurance in Schools Under the Secondary Educational Service Area Office Phatthalung

สุชาดา ชูสุขคนธ์, จรัส อติวิทยากรณ์ และสุดาพร ทองสวัสดิ์

Suchada Choosukon, Jarus Atiwithayaporn, Sudaporn Thongsawat

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 121-133**

Teacher's Working Motivation in Primary Schools in Thepha District under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3



ปาจริย์ คะประสิทธิ์ และศัจนันท์ แก้ววงศ์ศรี Pajaree Kaprasit and Sajanun kheowwongsri	
การจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา	134-147
The Information Management System of Educational Foundation Schools, Sadao District, Songkhla Province	
ปาจริย์ ทองน้อย และตริยภูมิรินทร์ ตริตริศวร Pajaree Tongnoi and Tripumin Tritrishual	
การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์	148-157
Need Analysis for the Development of a Physical Activity Management Model for Undergraduate Mathematics Majors	
ชนกานต์ ขาวสำลี และสิอร หาสาส์ศรี Chanakarn Khaosamlee and Sion Hasadsri	
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3	158-171
Transformative Leadership of School Administrators Expand Educational Opportunities Under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 3	
ธงชัย ศักดิ์สุวรรณ และนวรรตน์ ไชยมภู Thongchai Saksuwan and Navarat Waichompu	
การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่	172-183
The Needs Assessment and Guideline of School of Happiness for Secondary Schools Under the Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi	
ไพรัช วรรณบวร, เชาวนี แก้วมโน และตริยภูมิรินทร์ ตริตริศวร Pairut Wannaboworn, Chaowanee Kaewmano and Triphumin Tritrisual	
แนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	184-192
Guidelines of Education Management in Dual Vocational Education System in Ratchaburi in Office of Vocational Education Commission	
พิมพ์พิศา รัตนธรรมาศ และ สุกัญญา สุदारารัตน์ Pimpisa Rattanatham and Sukanya Sudarat	
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1	193-205
Instructional Leadership of Administrators and Internal Quality Assurance	



in School Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok

1

วุฒิชัย เชื้อมประไพ และขัตติยา ด้วงสำราญ

Wuttichai Chueampraphai and Khattiya Duangsamran

**การประเมินโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี** 206-220

The Evaluation of Reading Engagement Project in Schools Under
Nonthaburi Primary Education Service Area Offices

ทิพย์สุดา กิจโอสถ, สัจวรรณ ังดกระโทก และทัศนีย์ ชาตไทย

Tipsuda Kitosod, Sungworn Ngudgratoke and Tassanee Chatthai

**สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม** 221-232

Competency of School Administrators Affecting the Learning Organization
of Schools Under Secondary Education Service Area Office in
Samutsakhon and Samutsongkhram Province

ทศวรรษ พิชัยอัคราพัชร และขัตติยา ด้วงสำราญ

Tosawat Pichaiakarpach and Khattiya Duangsamran

**ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี** 233-245

Factors of Administration That Effect Learning Organization of
Schools Under Secondary Educational Service Area Office,
Nonthaburi

เทวตา สหัสสธารา และสุธาสินี แสงมูกดา

Tewata Sahassatara and Suthasinee Saengmookda

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัด
สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง** 246-260

The Relationship Between Administrators Strategic Leadership and
Teamworking of Staffs in Phatthalung Office
of Learning Encouragement

สุรีย์รัตน์ ณรินทร์ และจรัส อติวิทยากรณ์

Sureerat Narin and Jarus Atiwithayaporn

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2** 261-275

The Relationship between Transformational Leadership of Administrators
and Work Motivation of Teacher in Small School under The Office of



Songkhla Primary Educational Service Area 2

สุนิสา ไชยประสิทธิ์, จรัส อติวิทยากรณ์ และสุดาพร ทองสวัสดิ์

Sunisa Chaiprasit, Jarus Atiwithayaporn and Sudaporn Thongsawat

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2** 276-288

Transformational Leadership of School Administrators of Educational
Opportunity-Expansion Schools Under Songkhla Primary Educational
Service Area Office 2

ทักษพร นวลบุญ และตริยภูมิษฐ์ ตรีตรีศวร

Taksapon Nuanboon and Tripumin Tritrishual

**การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช** 289-300

Management of Child Development Centers Under the Local
Government Organization in Chian Yai District, Nakhon Si Thammarat
Province

มาลินี ทองเรือง และตริยภูมิษฐ์ ตรีตรีศวร

Malinee Tongraung and Tripumin Tritrishual

**ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2** 301-314

Morale for Job Performance of Teachers Under the Office of Pattani
Primary Educational Service Area 2

จีราภา ไหมรักษ์ และตริยภูมิษฐ์ ตรีตรีศวร

Jeerapa Mairak and Tripumin Tritrishual

**ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3** 315-327

Technological Leadership of Schools Administrator Under the Office of
Songkhla Primary Educational Service Area 3

จีราภรณ์ ไหมรักษ์ และตริยภูมิษฐ์ ตรีตรีศวร

Jeeraporn Mairak and Traipumin Tritrishual

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี** 328-340

Transformational Leadership of School Administrators Affecting to the
Academic Administration in School Educational under the Secondary
Educational Service Area Office Suphanburi

จักรพันธ์ วิจิตรบรรจง และพระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย

Jagkaphan Wichitbanchong and Phramaha Kraiwan Jinadattiyo



**หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2** 341-351

Good Governance Affecting Personnel Management of School Under
Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2

อภิญา ไชยบัว และพระมหาธำรงค์ ฐิตปุณฺโญ

Aphinya Chaibao and Phramaha Thamrong Thitapungkio

**ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง** 352-364

Servant Leadership of School Administrators of Private School, Office of
the Private Education Commission, Trang Province

ลลิตา ว่องพิทักษ์ และตริยภูมิทร์ ตริตธิศวร

Lalita Wongphithak and Tripumin Tritrithual

**ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนของการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยการ
จัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุก ร่วมกับสื่อป๊อปอัพ (Pop Up) วิชาภาษาอังกฤษ
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2** 365-376

Learning Achievements of English Vocabulary Learning and Retention by
Active Learning Activities through Pop Up Media of Prathomasuksa 2
Students

สุกัลยา แก้วมูณี, ชุตินา ทศโร และอริสรา บุญรัตน์

Sukalaya Keawmunee, Chutima Thutsaro and Arisra Boonrat

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2** 377-391

Factors Affection Academic Administration of School Administrators
Under the Songkhla Primary Educational Area Service Office 2

อารี เศรษฐสุข, จรัส อติวิทยากรณ์ และสุดาพร ทองสวัสดิ์

Aree Setsuk, Charas Atiwithayaporn and Sudaporn Thongsawat

**กลยุทธ์การบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** 392-403

Quality System Management Strategies for World Class Standard School
Under the Primary Educational Service Area Office

จำเริญ สีมารัตน์ และพระมหาธำรงค์ ฐิตปุณฺโญ Chamroen Seemarat and

Phramaha Thamrong Thitapungkio

**ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอสู่โข-ลก สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2** 404-420

Morale in Working Performance of Teachers in Sungaikolok District Under
Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2



- มารียะ สาละ และนาวรัตน์ ไวยภูมิ
Mariyah Sareh and Navarat Waichompu
ถ้อยคำความเจ็บปวดในบทแสดงศิลปะเครื่องประดับ 421-433
The Suffering Message in Documentary Jewellery Art
นภปฏุล เงินบาท
Noppadol Ngenbaht
- การพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องศีล ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 434-447
The Development of Extra-Curricular Activities on Sila at the Basic Education Level
วานีตา อุดมเศรษฐ์, พล เหลืองรังษี และชุตินา ทศโร
Wanita Udomseat, Pol Luangrangsee and Chutima Thutsaro
- การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ 448-458
พื้นฐานนาฏศิลป์ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
โรงเรียนวัดบ้านโพธิ์-มิตรภาพที่ 132
The Development of Learning Achievement in Dance Fundamental by Using a Set of Practical Skills Learning Activities for Prathomsuksa 5 Students, Wat Ban Pho-Mittraphap 132 School
ชนิษฐา อติการกุล, ชนาดล สมบูรณ์ และวีระ วงศ์สรรค์
Chanittha Adikarnkul, Tanadol Somboon and Weera Wongsan
- พัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ จังหวัดพังงา 459-472
Developing of Primary Health Care Network System Phang Nga Province
เนาวรัตน์ บุญรักษ์
Naovarat Bunrak
- พัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธีการ 473-483
สอนแบบดีอาร์-ทีเอ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
The Development of Reading Comprehension Ability by Using Directed Reading-Thinking Activity for Grade 6 Students
วชิรา ใจสมุทร และพล เหลืองรังษี
Wachira Jaisamut and Pol Luangrangsee
- พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากลของนักเรียนชั้น 484-496
มัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดัลโครซ
The Development of Learning Achievements on the Topic of International Music Notation Reading for Mattayomsuksa 5 Students According to Dalcroze's concept
สมฤทัย พรหมจันทร์ และพล เหลืองรังษี
Somrutai Promchan and Pol Luangrangsee



**ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 497-513**

Academic Leadership of School Administrators Under the Songkhla
Primary Educational Service Area Office 3

ปฐมพร ชาทะรักษ์ และตรัยภูมิทร์ ตรีตรีศวร

Patomporn Chatarak and Traipumin Tritrishual

**ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 514-526**

Servant Leadership of School Administrators Affecting Modern
Organizational Administration Under the Suphan Buri Primary Area Office
11

นิวรรณ เมฆดี, พิชญาภา ยืนยาวและ นภาพรณ ยอดสิน

Niwan Mekdee, Pitchayapa Yuenyaw and Napaporn Yodsinn

**การศึกษาความต้องการจำเป็นของการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอย
ทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
เขต 1 527-539**

A Study of Implementing of The Needs Learning Loss Measures in Schools
Under the Supervision of the Saraburi Primary Educational Service Area
Office 1

ธนวรรณ แสงอิม, สรรชัย ชูชีพ และภัสสกร เลาสวัสดิกุล

Tanawan Sange-im, Sunchai Chucheeep and Phatsayakorn
Laosawatdikul

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 540-551**

The Relationship Between Creative Leadership of School Administrators
and the Effectiveness of School

Under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2

พชพร เจริญศรี และจรัส อติวิทยากรณ์

Phachaphorn Charoensri and Jarus Atiwittayaporn

**การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ ด้วยการ
จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรี
สอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6 552-563**

Development of Mathematical Problem Solving and Communication
Abilities Using the Cooperative Learning Technique TGT on Factoring
Quadratic Polynomial of Mathayom 2 Students at Banharn Jamsai
Wittaya 6 School



- กฤตธี อินหาดกรวด และรัตนา ศรีทัศน์
Kittee Inhadkruad and Ratana Srithus
การเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในสังคมของนิสิตปริญญาตรี
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 564-580
Self-Esteem and Social Adaptation of Undergraduate Students at
Kasetsart University, Kampaengsaen Campus
พีระภัทร ตามประดิษฐ์
Peerapat Tampradit
การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 581-593
เพื่อส่งเสริมทักษะมัคคุเทศก์น้อย
Curriculum Development of Additional Courses Entitled at Wat Jaeng
Mueang District, Songkhla Province for Promoting Tour Guide Skill
Development
พงศ์ทิพย์ สอนคง, ชุตินา ทศโร และพล เหลืองรังษี
Pongtip Sonkhong, Chutima Thutsaro and Pol Luangrangsee
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มี 594-608
ประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต
2
Super Leadership of Administrators Affecting Building Team Effectiveness
of Teachers Under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area
Office 2
ภักณภัทร แสงคำ, พิชญาภา ยืนยาว และนภาพรณ ยอดสิน
Phaknaphat Saengkam, Pitchayapa Yuenyaw and Napaporn Yodsin
การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัด 609-623
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
Students Support System Performance in Small-Schools Suratthani
Primary Education Service Area Office 3
จุฑามาศ ศรีพล และศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี
Juthamas Sriphon and Sajanun Kaewwongsri
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่ง 624-635
การเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน
จังหวัดสงขลา
The Relationship Between Creative Leadership of Administrators and
Learning Organization of Islamic Private Schools Under
the Office of Private Education, Songkhla Province
อารีณา หมดโตะบวช และตรัยภูมิินทร์ ตรีตรีศวร



Areena Madtohbuat and Tripumin Tritrishual

บทความวิชาการ

พระพุทธเจ้า: ต้นแบบการโค้ชระดับสูงสุด

636-651

The Buddha: A Role Model for Mastery in Coaching

พระวูท สุเมโธ (ทองม้วน)

Phra Woot Sumedho (Tongmun)

การพัฒนาแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี Management Model Development for Promoting School Active Learning Activities of Lop Buri Primary Educational Service Area Office

¹ภัสยกร เลาสวัสดิกุล Phatsayakorn Laosawatdikul

²สรชัย ชูชีพ Sunchai Chucheeep

^{1,2}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

^{1,2}Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University

²Corresponding author, e-mail: sunchai.c@lawasri.tru.ac.th, Tel. 086 407 2153

Received August 3, 2024; Revised September 20, 2024; Accepted: September 24, 2024



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี และ 2) พัฒนาแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 163 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี คือ รูปแบบ PPIE-TDAM ประกอบไปด้วยการกำหนดหัวข้อเรื่องในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จ คือ การเตรียมความพร้อม การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลความสำเร็จ

คำสำคัญ: การพัฒนาแบบ; การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก; การบริหารสถานศึกษา



Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current and desirable states of management for promoting school active learning activities of Lop Buri Primary Educational Service Area Office and 2) to develop a management model for promoting school active learning activities of Lop Buri Primary Educational Service Area Office. The study applied a mixed-method approach. The samples of the study were composed of 163 administrators of the Lop Buri Primary Educational Service Area Office and 9 key informants. The instruments used in this study were questionnaires and evaluation forms to testify to appropriateness and feasibility. The data were analyzed using average, standard deviation, priority needs index (modified), and content analysis.

The research results showed that: 1) the general current states of management for promoting school active learning activities of Lop Buri Primary Educational Service Area Office were performed at the high level, while the desirable states were performed at the highest level. 2) the management model for promoting school active learning activities of Lop Buri Primary Educational Service Area Office is the PPIE-TDAM model, consisting of; setting the topic of active learning, designing the active learning activities, organizing the active learning activities, and measuring and evaluating the active learning activities, through the success conditions of preparation, plan, implementation, and success evaluation.

Keywords: Model Development; Active Learning Activities; School Administration

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้มีข้อกำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปีจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมถึงการให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม โดยมีกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้เรียนในช่วงวัยการศึกษาในระดับพื้นฐานมีความตระหนักรู้ในตนเอง มีทักษะดิจิทัล และมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงานโดยให้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนสามารถจัดการตนเอง มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถรวมพลังทำงานเป็นทีม มีการคิดขั้นสูงด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ โดยนำร่องกับสถานศึกษาที่มีความพร้อม และมีมหาวิทยาลัยในพื้นที่ให้การสนับสนุนความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

ดังนั้น การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทหรือส่วนร่วมอย่างตื่นตัวในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง โดยความตื่นตัวนี้ควร

เป็นไปทั้งทางร่างกาย การคิดและสติปัญญา อารมณ์และจิตใจ และทางสังคม โดยการเรียนรู้ที่มีความตื่นตัวทั้ง 4 ด้านนี้ จะส่งผลให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ดี ซึ่งหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้นสามารถออกแบบได้หลากหลาย รวมทั้งยังมีนักการศึกษาที่ช่วยกันคิดค้นรูปแบบการเรียนการสอน วิธีสอน และเทคนิคการสอน เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้อีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งถือเป็นคลังความรู้ที่สามารถนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการสอนได้อย่างดี โดยครูผู้สอนต้องศึกษาและเลือกสรรให้เหมาะสมตรงตามความต้องการเฉพาะในการสอนแต่ละครั้งให้เหมาะสมกับบริบทของชั้นเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศเกี่ยวกับนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ 2566 ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ค้นพบพหุสัจจะ ความสนใจ ความถนัด ในอาชีพของตนเองด้วยการจัดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงทั้งในห้องเรียน สถานประกอบการ รวมทั้งการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มและห้องดิจิทัลให้คำปรึกษาแนะนำ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้มีการมอบนโยบายเพื่อสร้างความเข้าใจ ความชัดเจนให้แก่หน่วยปฏิบัติในระดับได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยมีขอบข่ายเนื้อหาเกี่ยวกับนโยบาย แนวทาง และแผนการขับเคลื่อนการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ผ่านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมถึงการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผล แนวทางและเครื่องมือการวัดและประเมินผลสมรรถนะของผู้เรียน โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขับเคลื่อนการใช้หลักสูตรแกนกลางฯ ผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในระดับสถานศึกษา มีหลักสูตรสถานศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน และในระดับครูผู้สอนจะมีหน่วยการเรียนรู้บูรณาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและส่งผลให้นักเรียนมีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการโดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา ซึ่งผลของการวิจัยจะมีคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา และยังเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดลพบุรีให้มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method) ประกอบด้วย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่ชัดเจนและนำไปพัฒนาเครื่องมือวิจัย

2. ศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันคือ 0.961 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์คือ 0.947 โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2566) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2566) ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม 163 คน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่ายเพื่อกำหนดตัวอย่างที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์หน่วยงานต้นสังกัดทั้ง 2 หน่วยงานของกลุ่มตัวอย่าง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

3. ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยการประชุมสนทนากลุ่มด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ในการพิจารณาร่างรูปแบบการบริหารงานเพื่อนำมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา และปรับปรุงรูปแบบให้เป็นฉบับสมบูรณ์

4. ทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยใช้แบบสอบถามและทำการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อรายงานระดับคุณภาพของรูปแบบ

ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี มีผลการวิจัยดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารเพื่อส่งเสริม	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. การกำหนดหัวข้อเรื่องในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.32	0.70	4.59	0.64
2. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	4.33	0.70	4.59	0.64
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	4.38	0.70	4.60	0.63
4. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.36	0.69	4.60	0.63
ภาพรวม	4.35	0.70	4.60	0.64

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.70) มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.69) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.70) และการกำหนดหัวข้อเรื่องในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.70) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาในรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.63) และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.63) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือด้านการกำหนดหัวข้อเรื่องในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.64) และด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.64) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดประเภทของรูปแบบการบริหารจากผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด เพื่อกำหนดลักษณะของวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับรูปแบบ ดังนี้

1) การกำหนดหัวข้อเรื่องในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของลักษณะรูปแบบที่มีค่าสูงที่สุด จำแนกตามองค์ประกอบของการบริหาร มีรายละเอียดดังนี้

1.1) การกำหนดเป้าประสงค์ : รูปแบบการเมือง - ให้เป็นนโยบายของระดับสายชั้น/ระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้กำหนดแนวทาง ($PNI_{Modified} = 0.088$)

1.2) การใช้กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์ : รูปแบบวัฒนธรรม - ยึดตามแนวทางที่เป็นค่านิยมร่วมกันของโรงเรียนที่เคยทำมา ($PNI_{Modified} = 0.071$)

1.3) การตัดสินใจในการทำงาน : รูปแบบวัฒนธรรม - อิงเป้าประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดเป็นหลัก หรืออิงตามความพร้อมของระดับสายชั้น/ระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.079$)

- 1.4) การใช้กระบวนการตัดสินใจ : รูปแบบการเมือง – มีการเจรจาต่อรองกับบุคลากรหรือประนีประนอมให้สามารถทำงานร่วมกันตามเป้าประสงค์ ($PNI_{Modified} = 0.068$)
- 1.5) ลักษณะของโครงสร้างงาน : รูปแบบการเมือง - กำหนดสายบังคับบัญชาเพื่อดำเนินการในระดับสายชั้นหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้เป็นผู้ดำเนินการหลัก ($PNI_{Modified} = 0.066$)
- 1.6) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม : รูปแบบวัฒนธรรม - มุ่งเน้นการใช้ความรู้และประสบการณ์ของบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับแนวทางและวัฒนธรรมเดิมของสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.073$)
- 1.7) ภาวะผู้นำ: รูปแบบการเมือง - มุ่งเน้นการเจรจาต่อรองให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดให้โดยเคร่งครัด ($PNI_{Modified} = 0.066$)
- 1.8) รูปแบบของภาวะผู้นำ: รูปแบบผู้ร่วมงาน - ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หรือภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเป็นสำคัญ ($PNI_{Modified} = 0.061$)
- 2) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของลักษณะรูปแบบที่มีค่าสูงที่สุด จำแนกตามองค์ประกอบของการบริหาร มีรายละเอียดดังนี้
- 2.1) การกำหนดเป้าประสงค์:รูปแบบผู้ร่วมงาน-มีการออกนโยบายในระดับโรงเรียน ($PNI_{Modified} = 0.078$)
- 2.2) การใช้กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์: รูปแบบผู้ร่วมงาน - มีฉันทามติร่วมกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ($PNI_{Modified} = 0.071$)
- 2.3) การตัดสินใจในการทำงาน: รูปแบบวัฒนธรรม - อิงเป้าประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดเป็นหลัก หรืออิงตามความพร้อมของระดับสายชั้น/ระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.068$)
- 2.4) การใช้กระบวนการตัดสินใจ: รูปแบบวัฒนธรรม - ยึดตามแนวทางที่โรงเรียนเคยปฏิบัติมาเป็นหลัก ($PNI_{Modified} = 0.061$)
- 2.5) ลักษณะของโครงสร้างงาน: รูปแบบการเมือง - การกำหนดสายบังคับบัญชาเพื่อดำเนินการในระดับสายชั้นหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้เป็นผู้ดำเนินการหลัก ($PNI_{Modified} = 0.064$)
- 2.6) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม: รูปแบบการเมือง - พิจารณาผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.062$)
- 2.7) ภาวะผู้นำ: รูปแบบการเมือง - มุ่งเน้นการเจรจาต่อรองให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดให้ ($PNI_{Modified} = 0.058$)
- 2.8) รูปแบบของภาวะผู้นำ: รูปแบบวัฒนธรรม - ใช้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ ($PNI_{Modified} = 0.051$)
- 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของลักษณะรูปแบบที่มีค่าสูงที่สุด จำแนกตามองค์ประกอบของการบริหาร มีรายละเอียดดังนี้
- 3.1) การกำหนดเป้าประสงค์: รูปแบบการเมือง - ให้เป็นนโยบายของระดับสายชั้น/ระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้กำหนดแนวทาง ($PNI_{Modified} = 0.084$)

3.2) การใช้กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์: รูปแบบผู้ร่วมงาน - มีฉันทามติร่วมกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ($PNI_{Modified} = 0.056$) และรูปแบบวัฒนธรรม - ยึดตามแนวทางที่เป็นค่านิยมร่วมกันของโรงเรียนที่เคยทำมา ($PNI_{Modified} = 0.056$)

3.3) การตัดสินใจในการทำงาน: รูปแบบวัฒนธรรม - อิงเป้าประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดเป็นหลัก หรืออิงตามความพร้อมของระดับสายชั้น/ระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.059$)

3.4) การใช้กระบวนการตัดสินใจ: รูปแบบวัฒนธรรม - ยึดตามแนวทางที่โรงเรียนเคยปฏิบัติมาเป็นหลัก ($PNI_{Modified} = 0.058$)

3.5) ลักษณะของโครงสร้างงาน: รูปแบบผู้ร่วมงาน - ใ้บุคลากรทุกคนมีสิทธิและอำนาจในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน ($PNI_{Modified} = 0.052$)

3.6) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม: รูปแบบผู้ร่วมงาน - เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมเชื่อมโยงกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา ให้สามารถตรวจสอบได้และทุกคนมีส่วนร่วมกับการตัดสินใจ ($PNI_{Modified} = 0.054$)

3.7) ภาวะผู้นำ: รูปแบบวัฒนธรรม - มุ่งเน้นการปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างแก่บุคลากรทุกคนในการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายที่กำหนด ($PNI_{Modified} = 0.047$)

3.8) รูปแบบของภาวะผู้นำ: รูปแบบการเมือง - ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เช่น การให้ผลประโยชน์กับความสำเร็จจากการปฏิบัติหน้าที่ ($PNI_{Modified} = 0.053$)

4) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของลักษณะรูปแบบที่มีค่าสูงที่สุด จำแนกตามองค์ประกอบของการบริหาร มีรายละเอียดดังนี้

4.1) การกำหนดเป้าประสงค์: รูปแบบวัฒนธรรม - ออกนโยบายระดับโรงเรียนหรือระดับสายชั้น/ระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ขึ้นอยู่กับบริบทและความพร้อมของสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.074$)

4.2) การใช้กระบวนการกำหนดเป้าประสงค์: รูปแบบการเมือง - มุ่งเน้นหาแนวทางที่จะลดการเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร ($PNI_{Modified} = 0.062$)

4.3) การตัดสินใจในการทำงาน: รูปแบบวัฒนธรรม - อิงเป้าประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดเป็นหลัก หรืออิงตามความพร้อมของระดับสายชั้น/ระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.060$)

4.4) การใช้กระบวนการตัดสินใจ: รูปแบบการเมือง - เจรจาต่อรองกับบุคลากรหรือประนีประนอมให้สามารถทำงานร่วมกันตามเป้าประสงค์ ($PNI_{Modified} = 0.062$)

4.5) ลักษณะของโครงสร้างงาน: รูปแบบการเมือง - กำหนดสายบังคับบัญชาเพื่อดำเนินการในระดับสายชั้นหรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้ผู้ดำเนินการหลัก ($PNI_{Modified} = 0.062$)

4.6) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม: รูปแบบผู้ร่วมงาน - เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมเชื่อมโยงกับการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา ให้สามารถตรวจสอบได้และทุกคนมีส่วนร่วมกับการตัดสินใจ ($PNI_{Modified} = 0.064$)

4.7) ภาวะผู้นำ: รูปแบบวัฒนธรรม - มุ่งเน้นการปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างแก่บุคลากรทุกคนในการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายที่กำหนด ($PNI_{Modified} = 0.054$)

4.8) รูปแบบของภาวะผู้นำ: รูปแบบการเมือง - ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เช่น การให้ผลประโยชน์กับความสำเร็จจากการปฏิบัติหน้าที่ ($PNI_{Modified} = 0.056$)

ขั้นตอนที่ 2 ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยกำหนดวิธีการดำเนินงานให้เป็นขั้นตอน

ผู้วิจัยกำหนดลักษณะของวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับดัชนีความต้องการจำเป็นตามลักษณะของรูปแบบที่เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ประกอบไปด้วย

- 1) การกำหนดหัวข้อเรื่องในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 5 ขั้นตอน
- 2) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 4 ขั้นตอน
- 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 ขั้นตอน
- 4) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 4 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและวิพากษ์ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยกระบวนการสนทนากลุ่ม

จากการประชุมสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบและวิพากษ์ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี มีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาโดยสรุปภาพรวมในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1) มีขั้นตอนที่เป็นการวางแผน (plan) อยู่ 2 ขั้นตอน อาจจะกำหนดชื่อองค์ประกอบความสำเร็จใหม่ให้เห็นชัดเจน โดยอาจจะเป็น 2PIE หรือ PPIE

2) ในขั้นตอนที่เป็นการวางแผน (plan) ของการกำหนดหัวข้อเรื่อง มีรายละเอียดการดำเนินการความแตกต่างจากการวางแผน (plan) ของการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก น่าจะเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนทำการวางแผนออกแบบการเรียนรู้มากกว่า อาจจะใช้คำว่าเตรียมความพร้อม (preparation) แทนได้

3) ชื่อขั้นตอนการดำเนินงานภาษาอังกฤษควรปรับให้เป็นคำนามเหมือนกันทั้งหมด ดังนั้นขั้นตอนที่ 4 ควรปรับเป็น Measurement & Evaluation

4) รายละเอียดที่ขยายปัจจัยความสำเร็จ ควรระบุให้ชัดเจนว่าทำอะไรในลักษณะไหนให้เป็นจุดมุ่งเน้น

5) รายละเอียดในปัจจัยของการดำเนินงาน (implementation) มีความใกล้เคียงกับการวางแผน (plan) ควรเพิ่มรายละเอียดให้เห็นภาพชัดว่าดำเนินกิจกรรมอย่างไรที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องมาจากการวางแผน (plan) ที่นำไปสู่การจัดกิจกรรมจริง เพราะอยู่ภายใต้ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (action)

6) ปรับคำในวิธีการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนให้มีความเป็นเอกพันธ์ และปรับข้อความให้กระชับลงแต่คงความชัดเจนไว้

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จากผลการประชุมสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยนำผลการตรวจสอบและวิพากษ์จากการประชุมสนทนากลุ่ม มาปรับปรุงรายละเอียดของวิธีดำเนินการและแผนภาพของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินงานของการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1) การกำหนดหัวข้อเรื่องในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Theme: T) คือ การกำหนดประเด็นของหัวข้อที่จะใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้กับผู้เรียนตามบริบทอย่างเหมาะสม กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและอยากมีส่วนร่วมในการเรียนจนเกิดความกระหายที่จะเรียนรู้และร่วมทำกิจกรรมที่ผู้สอนได้วางแผนเอาไว้

2) การออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Design: D) คือ การออกแบบกระบวนการสอนและกิจกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีการลงมือกระทำจริงและเกิดเป็นความรู้จากประสบการณ์ที่ได้รับที่ทำให้รักษาผลการเรียนรู้ให้คงทนในระยะยาวจากการที่เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมจนเกิดการสร้างความรู้และความจำของตนเองขึ้น

3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Action: A) คือ การดำเนินงานหรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้สอนได้ออกแบบเอาไว้ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติจริงโดยการสร้างเสริมทั้งความรู้และทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องผ่านการฝึกฝนและลงมือทำ โดยใช้เทคนิควิธีการกระตุ้นความสนใจผู้เรียนอย่างเหมาะสมและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง

4) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Measurement & Evaluation: M) คือ การตรวจสอบผลการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมโดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อประเมินความสำเร็จและสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงโดยใช้วิธีที่หลากหลาย เหมาะสม และเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทผู้เรียน

โดยการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน ข้างต้นจะประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วยเงื่อนไขความสำเร็จ 4 ประการในการกำกับการดำเนินงานแต่ละด้าน ดังนี้

1) การเตรียมความพร้อม (Preparation: P) คือ การทำความเข้าใจในบริบทผู้เรียนและประเด็นที่เกี่ยวข้องของศาสตร์วิชา เพื่อให้การกำหนดหัวข้อเรื่องที่จะใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกแต่ละครั้งมีความเหมาะสมกับวิชาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนกับผู้เรียนกลุ่มนั้น ๆ และก่อให้เกิดความสนใจในการเรียนแก่ผู้เรียน

2) การวางแผน (Plan: P) คือ การกำหนดประเด็นที่ต้องดำเนินการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกโดยทำการออกแบบวิธีการ กระบวนการ และการวัดและประเมินผลให้เชื่อมโยงกันโดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง และประยุกต์ให้สอดคล้องกับเทคนิควิธีการการสอนของครูผู้สอนให้สามารถจัดกิจกรรมได้อย่างราบรื่นและเป็นธรรมชาติ

3) การดำเนินงาน (Implementation: I) คือ การใช้ความสามารถของครูผู้สอนที่มีอยู่ให้เป็นไปตามกิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้ออกแบบไว้ และกำกับดูแลให้เป็นไปอย่างราบรื่น ให้ผู้เรียนเห็น

ประโยชน์ในการเรียนและเกิดการเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และเกิดความเชื่อมโยงกับชีวิตจริงได้

4) การประเมินผลความสำเร็จ (Evaluation: E) คือ การประเมินความสำเร็จของกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่ได้ดำเนินงานไปแล้ว โดยทำการประเมินจากสภาพจริงที่ผู้เรียนได้แสดงออก มีการรายงานผลอย่างเป็นระบบในภาพรวมของทั้งสถานศึกษาและเป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อวิเคราะห์ความสำเร็จในภาพรวมสู่กับปรับปรุงพัฒนาต่อไป ตลอดจนการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้สอนในการขับเคลื่อนงานให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า รูปแบบและวิธีการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา ที่เหมาะสมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีคือ PPIE-TDAM model แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้วย PPIE-TDAM model

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ซึ่งมีผลการประเมิน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

รูปแบบและวิธีดำเนินการการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สพป.ลพบุรี	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการกำหนดหัวข้อเรื่องในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.91	0.29	4.60	0.54

ขั้นตอน				
2. ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 4 ขั้นตอน	4.92	0.28	4.69	0.47
3. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 3 ขั้นตอน	4.89	0.32	4.56	0.70
4. ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4 ขั้นตอน	4.94	0.23	4.78	0.42
5. แผนภาพของรูปแบบการบริหาร	5.00	0.00	4.67	0.71
ภาพรวม	4.92	0.27	4.66	0.54

จากตารางที่ 2 พบว่าความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.92$, S.D.=0.27) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า แผนภาพของรูปแบบการบริหาร ($\bar{X}=5.00$, S.D.=0.00) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4 ขั้นตอน ($\bar{X}=4.94$, S.D.=0.23), ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 4 ขั้นตอน ($\bar{X}=4.92$, S.D.=0.28), ด้านการกำหนดหัวข้อเรื่องในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5 ขั้นตอน ($\bar{X}=4.91$, S.D.=0.29) และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 3 ขั้นตอน ($\bar{X}=4.89$, S.D.=0.32) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4 ขั้นตอน ($\bar{X}=4.78$, S.D.=0.42) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 4 ขั้นตอน ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.47), แผนภาพของรูปแบบการบริหาร ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.71), ด้านการกำหนดหัวข้อเรื่องในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5 ขั้นตอน ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.54) และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 3 ขั้นตอน ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.70) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ มีข้อค้นพบที่สำคัญในการนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

1.1) สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีนโยบายมุ่งเน้นเรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมให้เข้าพัฒนาจากแต่ละหน่วยงานต้นสังกัดมาโดยตลอดและมีความเข้าใจในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา ดวงขตา ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3” ผลการวิจัยพบว่าการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (สุนิสา ดวงขตา, 2565)



และสอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมชัย สโรบล ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กระบวนการชี้แนะเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3” ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและกระบวนการชี้แนะเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก (เปรมชัย สโรบล, 2566) และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจจิมา วงศ์ชมภู และคณะ ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3” ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมาก (อัจจิมา วงศ์ชมภู และคณะ, 2566)

1.2) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นนโยบายหลักประการหนึ่งของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 และ เขต 2 จึงต้องให้ความสำคัญและมุ่งเน้นให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้นเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมดำเนินงานตามนโยบายให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจจิมา วงศ์ชมภู และคณะ ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3” ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (อัจจิมา วงศ์ชมภู และคณะ, 2566)

2. รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ที่เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี คือ รูปแบบ PPIE-TDAM model ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) การกำหนดหัวข้อเรื่องในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2) การออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และ (4) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จ คือ 4 ประการ ที่สอดคล้องกับการดำเนินงานในแต่ละด้าน คือ การเตรียมความพร้อมสำหรับการกำหนดหัวข้อเรื่อง การวางแผนสำหรับการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ การดำเนินงานสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลความสำเร็จสำหรับการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ซึ่งรูปแบบนี้ในรายละเอียดยังมีการมุ่งเน้นในด้านการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริงให้ได้รับทั้งความรู้และทักษะจากประสบการณ์ตรง ซึ่งสอดคล้องกับศุภจิตพิพย์ ตาลพันธ์ และคณะ ที่ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “การจัดการเรียนรู้เชิงรุก” และได้สรุปเอาไว้ว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรเป็นการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจากประสบการณ์ตรง สร้างความรู้และเกิดการเรียนรู้ใหม่ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง (ศุภจิตพิพย์ ตาลพันธ์ และคณะ, 2566) และยังสอดคล้องกับอัจจิมา วงศ์ชมภู และคณะ ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3” ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 4

ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง (อัจจิมา วงศ์ชมภู และคณะ, 2566) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสิ่งสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่ควรให้ความสำคัญอยู่ในขอบเขตที่สอดคล้องกัน เช่น การให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้คิดและลงมือปฏิบัติจริง และการวัดและประเมินผลตามสภาพที่ผู้เรียนทำได้จริง

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยจากงานวิจัยในครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา ที่เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี คือ รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้วย PPIE-TDAM model จำนวน 4 ขั้นตอน และในแต่ละขั้นตอนจะมีปัจจัยความสำเร็จที่จะคอยกำกับให้ผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพดังนี้

1. การกำหนดหัวข้อเรื่องในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Theme) มีปัจจัยความสำเร็จ คือ การเตรียมความพร้อม (preparation) ประกอบไปด้วย มีความสอดคล้องกับศาสตร์วิชาและบริบทผู้เรียน ครูผู้สอนทุกคนมีความเข้าใจที่ตรงกัน มีการเชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเรื่องใกล้ตัวของผู้เรียนเข้ามาบูรณาการ และมีการจัดระบบติดตามอย่างเหมาะสม
2. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Design) มีปัจจัยของความสำเร็จคือ การวางแผน (plan) ประกอบไปด้วย ออกแบบให้สอดคล้องกับแนวทางหลักร่วมกันของสถานศึกษา มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการกำกับติดตามที่ชัดเจน สามารถประยุกต์กิจกรรมให้เหมาะสมกับศักยภาพในการสอนของครูแต่ละคน และมีการสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Action) มีปัจจัยของความสำเร็จคือ การดำเนินงาน (implementation) ประกอบไปด้วย ครูสามารถจัดการเรียนการสอนสอนให้เหมาะสมเชื่อมโยงกันระหว่างเทคนิคการสอนตามศักยภาพของครูกับกิจกรรมที่ใช้ สามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษากับที่บ้านของผู้เรียนได้ และผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
4. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Measurement & Evaluation) มีปัจจัยความสำเร็จ คือ การประเมินผลความสำเร็จ (evaluation) ประกอบไปด้วย การกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลให้เป็นเอกภาพและสอดคล้องกันทั้งโรงเรียน ครูผู้สอนวัดและประเมินผลผู้เรียนที่สะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ได้ตามสภาพจริง มีการรายงานผลลัพธ์ต่อฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ และเสริมแรงอย่างเหมาะสมให้ครูผู้สอนทุกคนขับเคลื่อนงานได้มีประสิทธิภาพ

บทสรุป

การบริหารเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมแล้วมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึง



ประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยในแต่ละด้านของสภาพปัจจุบันมีพิสัยของค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.06 หน่วย และสภาพที่พึงประสงค์มีพิสัยของค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 0.01 หน่วย แสดงให้เห็นว่ามีระดับการดำเนินงาน และความคาดหวังในแต่ละด้านของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไม่ต่างกันมากนัก ส่วนรูปแบบการบริหาร ที่ดำเนินการ 4 ขั้นตอนตามหลักการและทฤษฎีที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระบุ เอาไว้ จะดำเนินการให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องยึดหลักของปัจจัยความสำเร็จในแต่ละขั้นตอนเป็น สำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานตามกระบวนการเกิดประสิทธิภาพให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรมีการถอดบทเรียนร่วมกันในการขับเคลื่อนการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาเป็นประจำทุกภาคการศึกษาหรือปีการศึกษา ขึ้นอยู่กับบริบทและ ความพร้อมของสถานศึกษา เพื่อค้นหาครูผู้สอนที่เป็นต้นแบบให้กับเพื่อนครูคนอื่นๆ ได้ และค้นหา ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เกิดขึ้นในบริบทของสถานศึกษา เพื่อร่วมกัน หาวิธีการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอนในภาคการศึกษาหรือปีการศึกษาถัดไป

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีในฐานะของหน่วยงานต้นสังกัดควรมี การกำกับติดตามผลการขับเคลื่อนงานในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้รับข้อมูลการดำเนินงานที่เป็นปัจจุบัน และสามารถมอบหมายบุคลากรที่ เกี่ยวข้องให้เข้าไปช่วยเหลือหรือสนับสนุนได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็วตามความจำเป็น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกในด้านที่มีผลการดำเนินงานในสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด คือ ด้านการกำหนดหัวข้อเรื่องในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 ควรทำการพัฒนาความรู้ความเข้าใจให้กับครูผู้สอนในการ วิเคราะห์บริบทผู้เรียนและเชื่อมโยงหัวข้อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทนั้นลงสู่การเรียนรู้จริง ในรายวิชาต่างๆ ให้เหมาะสม

2.2 ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกของ สถานศึกษาด้วยรูปแบบ PPIE-TDAM model ทั้ง 4 ประการนั้น เป็นกระบวนการบริหารจัดการซึ่ง เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องกำกับติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละ ขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้องและเป็นทีที่พึงในการให้การ สนับสนุนแก่ครูผู้สอนอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของ กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เปรมชัย สโรบล. (2566). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กระบวนการชี้แนะเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัด

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3. *วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์*, 1(1): 32-40.
- ศจีทิพย์ ตาลพันธ์ และคณะ. (2566). การจัดการเรียนรู้เชิงรุก. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 6(5): 642-656.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. (2566). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565. ลพบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (2566). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565. ลพบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). สพฐ. *ลุยขับเคลื่อนแผนปฏิรูปประเทศ เน้น Active Learning เกิดทุกห้องเรียน*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 2 มีนาคม 2566 จาก <http://www.obec.go.th/archives/646066>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก*. นนทบุรี: 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุนิสา ดวงขตา. (2565). แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 20(2): 350-366.
- อัจจิมา วงศ์ชมภู และคณะ. (2566). แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 3(9): 17-25.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 607-610.





สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1
The Administrator Competency and Teacher's Performance on
Teacher Professional Standards Under the Secondary
Educational Service Area Office Bangkok 1

อภิขยา จรรยาศรี Apichaya Janyasri
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร
Faculty of Education, Silpakorn University
Corresponding author, e-mail: Apikham707@hotmail.com

Received November 13, 2023; Revised September 21, 2024; Accepted: September 24, 2024



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 2) การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 59 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนผู้รับผิดชอบกลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู รวมทั้งสิ้น 236 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา พ.ศ.2560 สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานและการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู จากข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2562 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสื่อสารและจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาตนเอง และการบริการที่ดี 2. การปฏิบัติงานของครูตาม

มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่ครู ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และการจัดการเรียนรู้ และ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานของครู; มาตรฐานวิชาชีพครู; สมรรถนะของผู้บริหาร

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) administrator's competency under the secondary educational service area office Bangkok 1, 2) teacher's performance on teacher professional standards under the secondary educational service area office Bangkok 1 and 3) the relationship between administrator's competency and teacher's performance on teacher professional standards. The sample of this research were 59 schools under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. The four respondents from each school were a school director a deputy director, human resources, head of department and a teacher, with the total of 236. The research instrument was a questionnaire concerning administrator's competency based on According to the criteria and methods for selection and appointment to the position of school director, 2017 and teacher's job according to Professional Standards for Teachers based on the Regulations of the Teachers Council of Thailand on Professional Standards B.E. 2562 (2019). The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The findings were as follows: 1. Administrator's competency under the secondary educational service area office Bangkok 1, collectively and individually, was found at a high level. By arranging the arithmetic mean values from highest to lowest as follows: Leadership, Achievement Motivation, communication-motivation, vision, personnel potential development, teamwork, analysis-synthetic, self-development, and service mind 2. Teacher's performance on teacher professional standards under the secondary educational service area office Bangkok 1, collectively and individually, was found at a high level. By arranging the arithmetic mean values from highest to lowest as follows: performing teacher, relationships with parents and community and learning management. 3. The relationship between administrator's competency and teacher performance on teacher professional standards under the



secondary educational service area office Bangkok 1 were statistically significance at the .01 level with a moderate relationship.

Keywords: Teacher Performance; Teacher professional standards; Administrator's Competency

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือน สินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เป็นกลยุทธ์ที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะแสวงหากลยุทธ์หรือเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพกับองค์กรมากที่สุดดังนั้นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ องค์กร คือสมรรถนะ (Competency) โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากร มนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนา องค์กร องค์กรต่างๆ จึงพยายามจะดึงเอาสมรรถนะของบุคคลออกมาใช้ให้มากที่สุด (ปัทมาพร ท่อชู และคณะ, 2539)

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน พบว่า คุณลักษณะ ความเป็นผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลเป็นอย่างมากต่อคุณภาพผู้เรียน อาทิ การกล้าตัดสินใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการ รับฟังความเห็นของผู้อื่น เป็นต้น ทั้งหมดนี้จะนำมาซึ่งบรรยากาศ ในการทำงานที่ดีภายในสถานศึกษา และการมีเครือข่าย จากภายนอกเข้ามาช่วยสนับสนุนการจัด การศึกษาของสถานศึกษา และที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ความเป็นผู้นำสูง จะช่วย กระตุ้นให้ครูและนักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เพิ่มขึ้นอีกด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

ผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2562 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ (ก) การปฏิบัติหน้าที่ครู ประกอบด้วย 1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู 2. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็น พลเมืองที่เข้มแข็ง 3. ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับ ความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล 4. สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้าง นวัตกรรม 5. พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง (ข) การจัดการ

เรียนรู้ ประกอบด้วย 1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ 2. บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญาผู้คิด และมีความเป็นนวัตกร 3. ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ตามศักยภาพ สามารถ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ 4. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียน 5. วิจัยสร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 6. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ และ (ค) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ประกอบด้วย 1. ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน 3). ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม 4. ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น (ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ, 2562)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะผู้บริหาร ซึ่งใช้เป็นหลักสูตรสำหรับการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเตรียมบุคคลที่จะเข้ารับตำแหน่งดังกล่าว มีสมรรถนะ ในการบริหารงาน ปรับเปลี่ยนและพัฒนารูปแบบ แนวทาง มาตรการในการจัดการศึกษาที่เหมาะสม ที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อโรงเรียน ต่อปฏิบัติงาน และต่อความเป็นอยู่ของครู บุคลากร และนักเรียนภายในโรงเรียนตลอดจนครูผู้สอนมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา สอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการ ขับเคลื่อนนโยบายการบริหารงาน ด้วยเหตุและผลดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 และได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยโดยมุ่งที่จะศึกษาเพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งได้วิเคราะห์แล้วพบว่ามีผลสอดคล้องกับลักษณะของการบริหารภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อทราบการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาประกอบในการจัดทำโครงร่างงานวิจัย ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย ขั้นตอนการรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนนำเสนอรายงานผลการวิจัย ร่างผลการวิเคราะห์แปลผล และอภิปรายผล เขียนรายงานผลการวิจัยเสนอเพื่อให้ผู้ควบคุมตรวจสอบแก้ไข จัดพิมพ์ เป็นรูปเล่มและจัดส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

2. เครื่องมือวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของ สำนักงาน ก.ค.ศ. ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นอัตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าเท่ากับ .976 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 59 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการตาราง ประมาณการขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) แล้วเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %) 2) การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้ค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวความคิดของเบสท์ (Best) 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) การวิจัยครั้งนี้ใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) จำนวน 59 โรงเรียน และผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 236 คน ข้อมูลจากแบบสอบถามเมื่อนำมาจากกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยมีการ

ดำเนินการจัดทำการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้ 1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา 2. ลงรหัสข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูป นำไปคำนวณค่าสถิติเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล 3. เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบการบรรยาย

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสื่อสารและจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาตนเอง และการบริการที่ดี ดังที่ปรากฏในตาราง

ด้าน	สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	4.12	0.60	มาก
2	การบริการที่ดี (X_2)	4.00	0.55	มาก
3	การพัฒนาตนเอง (X_3)	4.02	0.59	มาก
4	การทำงานเป็นทีม (X_4)	4.03	0.56	มาก
5	การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5)	4.02	0.57	มาก
6	การสื่อสารและจูงใจ (X_6)	4.06	0.56	มาก
7	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7)	4.04	0.55	มาก
8	การมีวิสัยทัศน์ (X_8)	4.05	0.55	มาก
9	ด้านภาวะผู้นำ (X_9)	4.36	0.56	มาก
รวม		4.08	0.57	มาก

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมาก ไปน้อย ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่ครู ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และการจัดการเรียนรู้ ดังที่ปรากฏในตาราง

ด้าน	การปฏิบัติงานครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y_{tot})	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
1	การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	4.30	0.59	มาก
2	การจัดการเรียนรู้ (Y_2)	4.20	0.56	มาก
3	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	4.23	0.55	มาก
รวม		4.24	0.56	มาก

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังที่ปรากฏในตาราง

การปฏิบัติงานของครู สมรรถนะของผู้บริหาร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y _{tot}
X ₁	.361**	.401**	.406**	.410**
X ₂	.358**	.404**	.427**	.419**
X ₃	.370**	.420**	.415**	.425**
X ₄	.433**	.447**	.436**	.469**
X ₅	.353**	.383**	.385**	.399**
X ₆	.407**	.438**	.352**	.425**
X ₇	.482**	.466**	.445**	.496**
X ₈	.570**	.575**	.468**	.575**
X ₉	.376**	.395**	.379**	.408**
X _{tot}	.491**	.519**	.492**	.533**

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับปานกลาง จากผลการวิเคราะห์ที่ได้จากแบบสอบถามพบว่าระดับสมรรถนะผู้บริหารด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สมรรถนะผู้บริหาร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการสื่อสารและจูงใจตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 มีทัศนคติที่มีความคิดทันสมัยสร้างสรรค์ เป็นรูปธรรมมีความเป็นไปได้หรือโอกาสสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ทำให้ทิศทางการพัฒนางานมีความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด ผู้บริหารยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมและช่วงเวลาเปลี่ยนแปลงไป มีค่านิยมที่แสดงถึงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่าง เหมาะสม สามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของงาน และเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขงานในความรับผิดชอบได้ มีความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานต่างๆ และเจตคติ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ คอยให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดขวัญและแรงจูงใจในระดับที่สูงขึ้นผู้นำ สามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงานและพยายามทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับชริกา ไชย

เดช ศึกษางานวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ชริกา ไชยเดช, 2562)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับปานกลาง จากผลการวิเคราะห์ที่ได้
จากแบบสอบถามพบว่าระดับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูมี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และ
การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู มีมาตรฐานการ
ปฏิบัติหน้าที่ครู ซึ่งประกอบไปด้วยความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู มีประพฤติด
ตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็น พลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอา
ใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้
และผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง
สอดคล้องกับอริสา แก้วประทุม และคณะ ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของ
ผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงรายเขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตาม
ศักยภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (อริสา แก้วประทุม และคณะ, 2566)

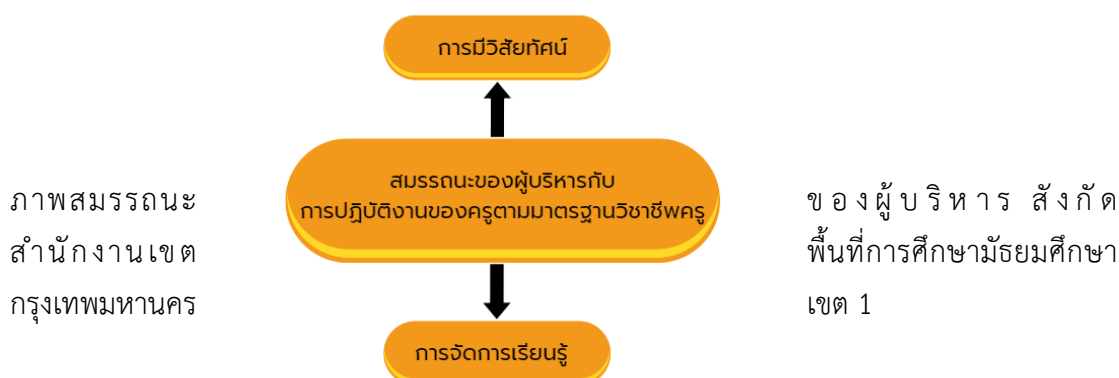
3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดย
ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการ
วิเคราะห์ที่ได้จากแบบสอบถามพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้าน การมีวิสัยทัศน์กับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐาน
วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการจัดการ
เรียนรู้มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือ สมรรถนะของ
ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์
กับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และสมรรถนะ
ของผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ตามลำดับซึ่งเป็น
ความสัมพันธ์ทางบวกและสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับการ



ปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญในการ กำหนดทิศทาง รูปแบบ กรอบและแนวทางการปฏิบัติงานที่ทำให้การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ให้ ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารควรมีสมรรถนะที่รอบด้าน สอดคล้องกับภารตน์ หอเจริญ ที่ศึกษา งานวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มี ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (นภารัตน์ หอเจริญ, 2559)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย คือ สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารโรงเรียนให้ ประสบความสำเร็จ และการจัดการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู ดังภาพ



บทสรุป

สรุปการศึกษาสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 คือ ระดับสมรรถนะของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดให้มีพื้นที่แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ ความรู้ มีผู้บริหารพี่เลี้ยงสำหรับผู้บริหารใหม่มาแนะแนวทางในการปรับใช้กลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงานโรงเรียน เพื่อพัฒนาจุดเด่น และแก้ไขจุดบกพร่องที่อาจเกิดขึ้น

1.2 ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่มีความเฉพาะกับวิทยาการที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ

1.3 ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองรอบด้าน เท่าทันตามยุคสมัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนตามเพศและวัยอย่างเหมาะสม สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการชั้นเรียนกับเพื่อนร่วมวิชาชีพและนำไปปรับใช้ได้ในโอกาสต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ควรมีการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดอื่นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้ทฤษฎีที่ต่างกัน

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดต่างๆ

2.4 ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ตามบริบทของตนเอง

เอกสารอ้างอิง

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2562. (2562, 20 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 136. ตอนพิเศษ 68 ง, หน้า 19.

ชริกา ไชยเดช. (2562). “สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.” *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.

นภารัตน์ หอเจริญ. (2559). “สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม”. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปัทมาพร ท่อชู และคณะ. (2539). “*แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์*”. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 20 ตุลาคม 2565 จาก www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=735&section=18&issues=28



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พรทิพกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). “รายงานประจำปี 2564 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา”. นนทบุรี: โรงพิมพ์ 21 เซ็นจูรี.

อริสา แก้วประทุม และคณะ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 10(4): 110-122.



การสร้างสรรคศิลปกรรมในบริบทชนชั้นกรรมาชีพของสังคมไทย The Creation of Mixed Media Art Through the Concept of Thai Society's Proletariat

¹ณัฐพิสิษฐ์ พลับขจร Nutpisit Pubkajon

²ปรีชา ปั่นเกล้า Preecha Pun-Klum

^{1,2}คณะมัณฑนศิลป์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2}Faculty of Decorative Arts, Silpakorn University

¹Corresponding author, e-mail: nutpisit.pubkajon@gmail.com

Received October 26, 2023; Revised September 21, 2024; Accepted: September 24, 2024



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิถีชีวิตและบริบทโดยรวมของชนชั้นกรรมาชีพในสังคมไทยเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในกระบวนการสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อศึกษาชนชั้นกรรมาชีพในบริบททางศิลปะ เพื่อการจัดการในสื่อศิลปะและการขับเคลื่อนองค์ประกอบทางศิลปะ ที่สามารถทำให้เกิดการรับรู้ถึง สภาพวิถีชีวิต สังคม และสถานะ ของชนชั้นกรรมาชีพในสังคมไทย และเพื่อสร้างสรรค์ผลงานศิลปะจัดวางสื่อผสม ที่สามารถส่งเสริมประสบการณ์ทางอารมณ์ต่อผู้อื่นและสามารถส่งเสริมและสนับสนุนหลักการให้เป็นไปตามเป้าหมายของการพัฒนาสังคมเมืองอย่างยั่งยืน ด้วยวิธีการวิจัยเชิงเอกสารและการสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรมแบบไม่มีส่วนร่วม ผลการศึกษาพบว่า 1. กรรมาชีพก่อสร้างมีการดำเนินชีวิตที่เรียบง่าย และรสนิยมในการซื้อสินค้าอุปโภคและบริโภคนั้นล้วนแล้วเกิดจากปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นตัวกำหนด ในระดับของคุณภาพสินค้า และสิ่งที่ผู้วิจัยพบความสำคัญของกรรมาชีพ คือความสามารถในด้านงานช่าง งานซ่อมแซมและเทคนิคงานก่อสร้างต่างๆ หรือภูมิปัญญาของกรรมาชีพ ซึ่งมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อองค์ความรู้ให้กับผู้อื่นเป็นอย่างมาก 2. การเอาเทคนิคในการมัดเชือกแบบขันชะเนาะกับไม้ไผ่ ซึ่งเป็นวิธีการเฉพาะในการสร้างนั่งร้านไฟในงานก่อสร้าง ซึ่งเป็นสิ่งที่พบเห็นได้ทั่วไปในบริบทของงานก่อสร้างในสังคมไทย จึงนำมาเป็นเทคนิคในการสร้างสรรค์ผลงาน ตลอดจนการเลือกวัสดุและออกแบบรูปทรงของผลงาน ที่สามารถสร้างผลงานและจัดวางผลงานในบริบทเมือง ที่สะท้อน สภาพวิถีชีวิต สังคม สถานะ และการประกอบสัมมาอาชีพ ของชนชั้นกรรมาชีพในสังคมไทยได้ 3. ได้ผลงานการสร้างสรรค์ศิลปะจัดวางสื่อผสม โดยมีผลงานทั้งหมด 5 ชุด ดังนี้คือ อาชีพ,ที่อยู่อาศัย,อาหาร,การศึกษา, ยาและการรักษาโรค ที่สามารถสะท้อนเนื้อหาต่อบริบทชนชั้นกรรมาชีพได้

คำสำคัญ: ชนชั้นกรรมาชีพ; กรรมาชีพ; ศิลปะจัดวางสื่อผสม



Abstract

This research article aims to study the lifestyle and overall context of the working class in Thai society in order to gain knowledge in the process of creating works. To study the proletariat in the context of art for management in media art and highlighting artistic elements that can create awareness of Conditions of life, society, and status of the working class in Thai society. and to create mixed media art installations that can promote emotional experiences for others and can promote and support principles in line with the goals of sustainable urban development by means of documentary research and interviews. behavior observation. Results of the study found that: 1. Construction workers lead a simple life. And the taste in buying consumer goods and products is all determined by economic factors. In the level of product quality and what the researcher found important to the workers is the ability in the field of craftsmanship, repair work and various construction techniques or the wisdom of the workers, which is very useful and valuable to the knowledge of others. 2. The technique of tying ropes with bamboo, which is a specific method for building bamboo scaffolding in construction work, is something that is commonly found in the context of construction work in Thai society. Therefore, it is used as a technique for creating works, as well as selecting materials and designing the shape of the works, which can create works and arrange works in an urban context that reflects the lifestyle, society, status, and occupation of the working class in Thai society. 3. There were 5 sets of mixed media installation works, namely, occupation, housing, food, education, medicine and treatment, which can reflect the content of the working-class context.

Keywords: Proletariats; laborer; Installation art

บทนำ

นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันในบริบทของสังคมไทย พวกเขาเหล่านี้เป็นกลุ่มที่ถูกมองว่าเป็นชนชั้นล่างหรือกลุ่มเปราะบาง ที่ขาดโอกาสทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เมื่อเทียบกับคนกลุ่มอื่นๆ ในสังคม และในปี 2559 องค์กร OXFAM THAILAND FOUNDATION ได้พบว่า ประเทศไทยมีอัตราการเหลื่อมล้ำทางสังคมเป็นอันดับที่ 3 ของโลก รองจากอินเดียและรัสเซีย ซึ่งปัญหารากเหง้าของความเหลื่อมล้ำทางสังคม ยังคงเกิดขึ้นอยู่ทุกยุคทุกสมัย และไม่เคยได้รับการแก้ไข จนกลายเป็นความขัดแย้งที่สร้างปัญหาต่อเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของไทยจนปัจจุบัน และเมื่อเดือนมกราคม ปีพ.ศ. 2565 สหประชาชาติประจำประเทศไทยได้มีการลงนามในกรอบความร่วมมือว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืนวาระปี พ.ศ.2565-2569 (UNSDCF) กับรัฐบาลไทย กรอบความร่วมมือนี้แจกแจงการสนับสนุนด้านการพัฒนาที่ระบบสหประชาชาติมอบให้กับประเทศไทยเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายอันสูงส่งสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) ชื่อย่อ SDGs ภายใน ค.ศ.

2030 และก้าวขึ้นเป็นประเทศรายได้สูง มีการพัฒนาที่ครอบคลุม ยั่งยืน และมีภูมิคุ้มกันต่อวิกฤตต่างๆ ซึ่งทั้งหมดนั้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของความเป็นจริง ตลอดจนสถานะแวดล้อมและเหตุปัจจัยต่างๆ อย่างลึกซึ้ง ทั้งนี้เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนตามเป้าหมายที่สหประชาชาติได้วางไว้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

กระบวนการที่จะทำให้เกิดการรับรู้ถึงบริบทโดยรวมของสังคมชนชั้นกรรมาชีพนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการสร้างสรรค์สื่อศิลปะในบริบทชนชั้นกรรมาชีพของสังคมไทย โดยการแปรลักษณะรูปธรรมและนามธรรมของบริบทชีวิตของชนชั้นกรรมาชีพสู่ลักษณะทางกายภาพทางศิลปะและการแสดงถึงความหมายของชนชั้นกรรมาชีพด้วยกระบวนการศิลปะทั้งในด้านเนื้อหาและกระบวนการทดลองในรูปแบบต่างๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์ศิลปกรรมในบริบทชนชั้นกรรมาชีพของสังคมไทย โดยสอดคล้องกับความเป็นจริงทั้งยังเห็นถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทดลองจนได้เกิดเป็นองค์ความรู้ในทางสุนทรียศาสตร์ที่สามารถรับรู้ถึงบริบทชนชั้นกรรมาชีพของสังคมไทยได้ โดยผ่านกระบวนการนำเสนอในวิธีการของศิลปะแบบจัดวางสื่อผสมเพื่อแสดงออกถึงประสบการณ์และทัศนคติ ที่มีต่อวิถีชีวิตของชนชั้นกรรมาชีพในสังคมไทยได้ โดยใช้หลักการสุนทรียศาสตร์ของ R.G. Collingwood ที่อธิบายความหมายของศิลปะสอดคล้องกับความคิดของโคเรเซ เขาเชื่อว่า คุณค่าของศิลปะไม่ได้อยู่ที่รูปวัตถุทางกายภาพหรือตัวผลงานศิลปะที่ปรากฏอยู่แต่สาเหตุที่ศิลปินต้องสร้างศิลปะในรูปวัตถุทางกายภาพออกมาก็เพื่อเป้าหมายในการสื่อสารการแสดงออกซึ่งอารมณ์และความรู้สึกในความคิดของเขาไปยังคนอื่นๆ โดยศิลปะในรูปวัตถุทางกายภาพจะช่วยกระตุ้นให้ผู้ชมเกิดการแสดงออกซึ่งอารมณ์ความรู้สึกในความคิดได้เช่นเดียวกับศิลปิน แต่ไม่ว่าศิลปินจะสร้างศิลปะในรูปวัตถุทางกายภาพหรือไม่ ศิลปะในรูปวัตถุทางกายภาพจะสร้างความซาบซึ้งให้กับผู้ชมหรือเปล่าก็ไม่ใช่ว่าสิ่งสำคัญและจำเป็น ศิลปะที่แท้จริงจะยังมีอยู่ตราบเท่าที่การแสดงออกซึ่งอารมณ์ความรู้สึกปรากฏในความคิดจิตใจของศิลปิน โดยศิลปะที่เกิดขึ้นในใจของศิลปินทุกๆ ชิ้นนั้นมีค่าเท่าเทียมกันทั้งสิ้น (โอชนา พูลทองดีวัฒนา, 2556)

กระบวนการนำเสนอในวิธีการของศิลปะแบบจัดวางสื่อผสมมาจากศิลปะการจัดวาง (Installation Art) ถือเป็นรูปแบบงานศิลปะที่สร้างในพื้นที่เฉพาะเจาะจง (Site-Specific Installation) หรือเป็นพื้นที่แห่งไหนก็ได้ โดยพื้นที่ดังกล่าวจะต้องถูกสร้างหรือแปรสภาพให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน การจัดวางในพื้นที่ ไม่ใช่เพียงเพื่อความสวยงามหรือความเหมาะสม แต่เป็นการสร้างพื้นที่ขึ้นใหม่ตามกรรมวิธีเทคนิคหรือการใช้สื่อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นวัสดุเหลือใช้ วัสดุสำเร็จรูป งานจิตรกรรม ภาพถ่าย ภาพพิมพ์ ประติมากรรมหรืองานวาดเส้นการจัดวางโดยมีวัสดุและกรรมวิธีการทางศิลปะที่ผสมผสานกัน เรียกว่าการจัดวางสื่อผสม (Mixed Media Installation) รูปแบบของการจัดวางที่ผสมผสานกันนี้ สามารถแสดงภาพรวมของกระบวนการศึกษาและสร้างสรรค์ อิทธิพลที่ได้รับในส่วนของการจัดวาง คือ ผลงานของอาจารย์มณฑิยา บุญมา มีความแปลกใหม่ จากงานจิตรกรรมภาพเขียนกลายเป็นศิลปะในรูปแบบสื่อผสม ที่นำวัสดุต่างๆ มารวมกันเพื่อสร้างเป็นผลงาน (ธเนศ วงศ์ยานนาวา, 2552)

การนำเสนอศิลปะดังกล่าวเป็นวิธีการใช้งานศิลปะแบบจัดวางสื่อผสมจากการศึกษาข้อมูลหลัก หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) ชื่อย่อ SDGs ตามเป้าหมายของสหประชาชาติทั้ง 17 ข้อ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกเป้าหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการ

สร้างสรรค์ จำนวน 8 เป้าหมาย คือ เป้าหมายที่ 1 จัดความยากจน เป้าหมายที่ 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี เป้าหมายที่ 4 การได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เป้าหมายที่ 5 ความเท่าเทียมทางเพศ เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมงานที่มีคุณค่าและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เป้าหมายที่ 10 ลดความเหลื่อมล้ำ เป้าหมายที่ 11 การพัฒนาเมืองและชุมชนอย่างยั่งยืน และเป้าหมายที่ 12 การบริโภคและการผลิตอย่างยั่งยืน ข้อมูลจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนำเสนอจากงานศึกษานี้ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาวิถีชีวิตและบริบทโดยรวมของชนชั้นกรรมาชีพในสังคมไทยเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในกระบวนการสร้างสรรค์ผลงาน
2. เพื่อศึกษาชนชั้นกรรมาชีพในบริบททางศิลปะ เพื่อการจัดการในสื่อศิลปะและการขับเคลื่อนองค์ประกอบทางศิลปะ ที่สามารถทำให้เกิดการรับรู้ถึง สภาพวิถีชีวิต สังคม และสถานะ ของชนชั้นกรรมาชีพในสังคมไทย (อาชีพกรรมกร)
3. เพื่อสร้างสรรค์ผลงานศิลปะจัดวางสื่อผสม ที่สามารถส่งเสริมประสบการณ์ทางอารมณ์ต่อผู้ชมและสามารถส่งเสริมและสนับสนุนหลักการให้เป็นไปตามเป้าหมายของการพัฒนาสังคมเมืองอย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยมีกระบวนการวิจัยดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้า จากเอกสารโดยศึกษาจากหนังสือ บทความแนวคิด คติความเชื่อ ภูมิปัญญาปรัชญาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบและทฤษฎีในทางองค์ประกอบของศิลปะ

2) การสังเกตและการสำรวจ การวิจัยในครั้งนี้มีกลุ่มประชากรตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษาบริบทชนชั้นกรรมาชีพและนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานศิลปกรรมในบริบทชนชั้นกรรมาชีพของสังคมไทยโดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่างประชากรดังนี้

2.1 ประชากร (Population) กลุ่มประชาชนทั่วไปในเขตจังหวัด กรุงเทพฯ, นนทบุรี, ปทุมธานี ช่วงอายุ 18-65 ปี จำนวน 40 คน และกลุ่มอาชีพกรรมกรก่อสร้างและผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง ในเขตจังหวัดกรุงเทพฯ, นนทบุรี, ปทุมธานี ช่วงอายุ 25-50 ปี จำนวน 10-20 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) การวิจัยในครั้งนี้เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกกลุ่มแคมป์คนงานก่อสร้าง จำนวน 2 ที่คือ แคมป์คนงานก่อสร้าง ต.บางคูวัด อ.บัวทอง จ.นนทบุรี มีจำนวนประชากร 15 คน และแคมป์คนงานก่อสร้าง อ.ลาดหลุมแก้ว จ.ปทุมธานี 15 คน และประชาชนทั่วไปใน กรุงเทพฯ, จ.ปทุมธานี และจ. นนทบุรี อีก 20 คน ซึ่งทั้งหมดเป็นสถานที่ ที่ผู้วิจัยรู้จักและคุ้นเคย จึงทำให้ผู้วิจัยเข้าถึงบริบทในชนชั้นกรรมาชีพกรรมกร

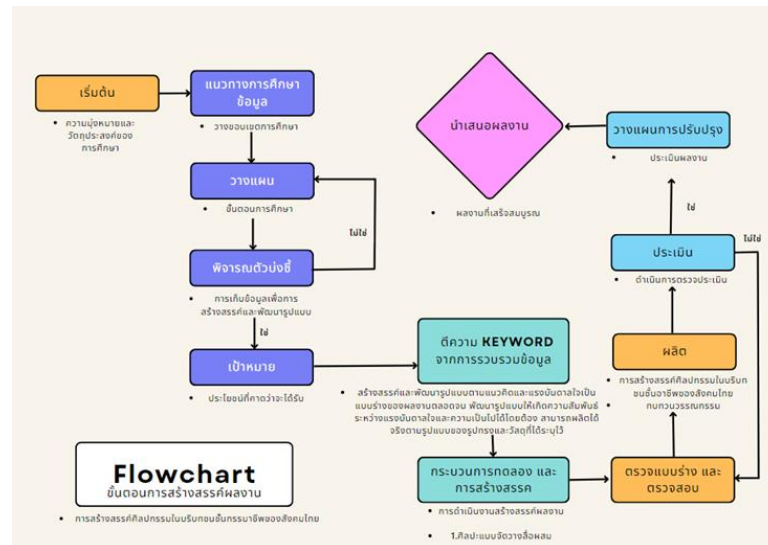
อย่างลึกซึ้ง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ที่สุด จึงใช้กลุ่มประชากรในแคมป์คนงานก่อสร้าง เป็นกลุ่มเก็บข้อมูลแล้วทดลองในงานวิจัยในครั้งนี้

3) การสร้างและออกแบบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือการเก็บข้อมูลเชิงพื้นที่ด้วยการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาออกแบบการสัมภาษณ์ โดยลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) ประกอบด้วยชุดคำถาม 2 ตอน ตอนที่ 1 ด้านอัตลักษณ์ของกรรมกรก่อสร้าง จำนวน 4 ข้อ และตอนที่ 2 ด้านอัตลักษณ์ของกรรมกรก่อสร้าง ในรูปแบบทางศิลปะ จำนวน 1 ข้อ ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อความสำคัญในการสร้างสรรค์ศิลปกรรมในบริบทชนชั้นกรรมกรชีพของสังคมไทย เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) จำนวน 5 ข้อ และการสังเกตพฤติกรรมในการใช้ชีวิตในแต่ละช่วงเวลา และการสังเกตรอบๆเขตงานก่อสร้างที่พวกเขาเหล่าประกอบสัมมาอาชีพ เพื่อนำมาข้อมูลที่ได้นำมาประกอบการออกแบบสร้างสรรค์ให้สมบูรณ์แบบที่สุด

4) การวิเคราะห์ข้อมูล จากการสร้างเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร ด้านการสัมภาษณ์ และด้านการสังเกต จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวม พบว่าสิ่งที่พวกเขาเหล่านั้น “กรรมกรก่อสร้าง” ที่ต้องอดทน ตรากตรำทำงานที่ยากลำบาก โดยใช้แรงใจและแรงกายเป็นอย่างมากทั้งหมดนั้น ก็เพื่อหวังให้ตนและครอบครัว มีเงินมีทอง ที่จะสามารถผลักดัน สถานะให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นต่อไป ผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ มาตั้งคำถามเพื่อที่จะได้ข้อสรุปในการสร้างสรรค์ผลงาน โดยใช้หลักการและวิธีคิดแบบทฤษฎี 5W1H มาใช้ได้แก่ “ What, Who, Why, When, Where, How “ เปรียบเทียบในเชิงความหมายคือ - ประเภทของผลงาน - ผลงานนี้ทำเพื่อใคร - สาเหตุสำคัญในการสร้างสรรค์ผลงาน - ช่วงเวลาที่เหมาะกับผลงาน - สถานที่จัดแสดงผลงาน - กระบวนการสร้างสรรค์ผลงาน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ 1 จากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาวิถีชีวิตและบริบทโดยรวมของชนชั้นกรรมกรชีพในสังคมไทยเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในกระบวนการสร้างสรรค์ผลงาน พบว่า วิถีชีวิตในการทำงานตั้งแต่เช้าถึงเย็นนั้นต้องแลกมาด้วยหยาดเหงื่อและแรงงาน ซึ่งในบริบทโดยรวม ไม่ว่าจะเป็นที่พักอาศัยภายในแคมป์คนงานหรือในส่วนของห้องน้ำต่างๆ นั้น ล้วนมีความเป็นอยู่ที่ต่ำกว่ามาตรฐานของสังคมมาก ทั้งๆ ที่สิ่งก่อสร้างต่างๆที่เราได้เห็นในสังคมเมืองนั้น ล้วนมาจากเรี่ยวแรงของคนกลุ่มนี้ทั้งสิ้น กรรมกรก่อสร้างมีการดำเนินชีวิตที่เรียบง่าย และรสนิยมในการซื้อสินค้าอุปโภคและบริโภคนั้นล้วนแล้วเกิดจากปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นตัวกำหนด ในระดับของคุณภาพสินค้า และสิ่งที่ผู้วิจัยพบความสำคัญของกรรมกร คือความสามารถในด้านงานช่าง งานซ่อมแซมและเทคนิคงานก่อสร้างต่างๆ หรือภูมิปัญญาของกรรมกร ซึ่งมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อองค์ความรู้ให้กับผู้อื่นเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาศึกษาและทดลองและพัฒนาไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานศิลปะในวิจัยนี้



ภาพที่ 1: ขั้นตอนการสร้างสรรค์ผลงาน
แหล่งที่มา: ญัฐพิสิทธิ์ พลับขจร (สืบค้นเมื่อวันที่ 5/3/2566)

วัตถุประสงค์ 2 ศึกษาชนชั้นกรรมาชีพในบริบททางศิลปะ เพื่อการจัดการในสื่อศิลปะและการขับเคลื่อนองค์ประกอบทางศิลปะ ที่สามารถทำให้เกิดการรับรู้ถึง สภาพวิถีชีวิต สังคม และสถานะของชนชั้นกรรมาชีพในสังคมไทย (อาชีพกรรมกร) พบว่าการเอาเทคนิคในการมัดเชือกแบบชั้นชะเนาะกับไม้ไผ่ ซึ่งเป็นวิธีการเฉพาะในการสร้างนั่งร้านไผ่ในงานก่อสร้าง ซึ่งเป็นสิ่งที่พบเห็นได้ทั่วไปในบริบทของงานก่อสร้างในสังคมไทย จึงนำมาเป็นเทคนิคในการสร้างสรรค์ผลงาน ตลอดจนการเลือกวัสดุและออกแบบรูปทรงของผลงาน ที่สามารถสร้างผลงานและจัดวางผลงานในบริบทเมือง ที่สะท้อน สภาพวิถีชีวิต สังคม สถานะ และการประกอบสัมมาอาชีพ ของชนชั้นกรรมาชีพในสังคมไทย ได้ จากข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยทำการศึกษา



ภาพที่ 2: ลักษณะของการผูกเชือกแบบชั้นชะเนาะที่เสร็จสมบูรณ์
แหล่งที่มา: ญัฐพิสิทธิ์ พลับขจร (ถ่ายเมื่อวันที่ 15/8/2566)



ภาพที่ 3: ลักษณะของการจัดเรียงไม้ไผ่เพื่อที่จะทำการประกอบเป็นรูปทรง 3 มิติ
แหล่งที่มา: ญัฐพิสิษฐ์ พลับขจร (ถ่ายเมื่อวันที่ 15/8/2566)



ภาพที่ 4: ลักษณะของการขึ้นรูปทรง 3 มิติ
แหล่งที่มา: ญัฐพิสิษฐ์ พลับขจร (ถ่ายเมื่อวันที่ 1/9/2566)

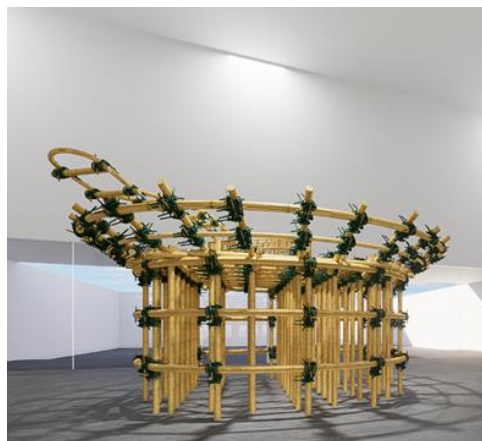
วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สร้างสรรค์ผลงานศิลปะจัดวางสื่อผสม ที่สามารถส่งเสริมประสบการณ์ทางอารมณ์ต่อผู้อื่นและสามารถส่งเสริมและสนับสนุนหลักการให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายของการพัฒนาสังคมเมืองอย่างยั่งยืน พบว่าได้ผลงานการสร้างสรรคศิลปะจัดวางสื่อผสม โดยมีผลงานทั้งหมด 5 ชุดที่สะท้อนเนื้อหาต่อบริบทชนชั้นกรรมชีพ ดังนี้คือ อาชีพ,ที่อยู่อาศัย,อาหาร,การศึกษา, ยาและการรักษาโรค โดยจะทำการติดตั้งผลงานบริเวณหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร (Bangkok Art and Culture Centre) หรือ หอศิลป์กรุงเทพฯ เป็นหอศิลปะร่วมสมัย ความสอดคล้องระหว่างพื้นที่สำหรับติดตั้งผลงานนั้น อยู่ใจกลางเมืองกรุงเทพมหานคร เป็นแหล่งรวมของห้างสรรพสินค้าและร้านค้าที่โด่งดังและทันสมัยมีรถไฟฟ้าวิ่งผ่านหลายสาย ซึ่งโดยบริบทรอบๆ ล้วนเกี่ยวข้องกับผลงานที่จะสะท้อนแง่มุมต่างๆ ของชนชั้นกรรมชีพให้แก่สังคมเมืองได้รับรู้ถึง อารมณ์ ความรู้สึก ตลอดจนภูมิปัญญาของกรรมกรก่อสร้าง และทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่ผู้วิจัย เห็นว่ามีความเหมาะสมในการติดตั้งผลงานบริเวณลานกลางแจ้งของหอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร ซึ่งตรงต่อจุดประสงค์ที่ผู้วิจัยได้วางไว้ โดยเนื้อหาในแต่ละชุดของผลงานนั้น ล้วนเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนหลักการพัฒนาสังคมเมืองอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals) ตามเป้าหมายของสหประชาชาติแห่งประเทศไทย



ภาพที่ 5: ลักษณะผลงานที่เสร็จสมบูรณ์ ชุดที่1 (อาชีพ)
แหล่งที่มา: ญัฐพิสิทธิ์ พลับขจร (ถ่ายเมื่อวันที่1/9/2566)



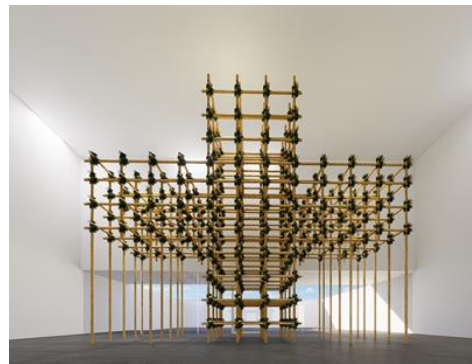
ภาพที่ 6: ลักษณะผลงานที่เสร็จสมบูรณ์ ชุดที่ 2 (บ้านพักอาศัย)
แหล่งที่มา: ญัฐพิสิทธิ์ พลับขจร (ถ่ายเมื่อวันที่1/9/2566)



ภาพที่ 7: ลักษณะผลงานที่เสร็จสมบูรณ์ ชุดที่ 3 (อาหาร)
แหล่งที่มา: ญัฐพิสิทธิ์ พลับขจร (ถ่ายเมื่อวันที่1/9/2566)



ภาพที่ 8: ลักษณะผลงานที่เสร็จสมบูรณ์ ชุดที่ 4 (การศึกษา)
แหล่งที่มา: ญัฐพิสิษฐ์ พลับขจร (ถ่ายเมื่อวันที่1/9/2566)



ภาพที่ 9: ลักษณะผลงานที่เสร็จสมบูรณ์ ชุดที่ 5 (ยาและการรักษาโรค)
แหล่งที่มา: ญัฐพิสิษฐ์ พลับขจร (ถ่ายเมื่อวันที่1/9/2566)

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพวิถีชีวิต สังคม สถานะ และการประกอบสัมมาอาชีพ ของชนชั้นกรรมาชีพในสังคมไทยโดยวิธีการใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลจากเอกสารและบทความทางวิชาการต่างๆ ตลอดจน การลงพื้นที่สัมภาษณ์และทำแบบสอบถามกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกรรมกรก่อสร้าง รวมไปถึงการสังเกต ร่วมกันในสภาพวิถีชีวิตและการประกอบสัมมาอาชีพของกรรมกรก่อสร้าง ทำให้ผู้วิจัยได้เข้าใจถึง ปัญหาและความต้องการต่างๆ ของกรรมกร จึงสรุปได้ว่าสิ่งพวกเขาเหล่านั้นต้องการเป็นเพียงแค่ ปัจจัยขั้นพื้นฐาน ซึ่งสิ่งที่พวกเขาต้องทนลำบากขายแรงงานก็เพียงเพื่อหวังที่จะมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยผู้วิจัยได้นำข้อสรุปมาเป็นเส้นเรื่องในการสร้างสรรค์ผลงานโดยนำเรื่อง ”ความหวัง” มาเป็นแกนใน การสื่ออารมณ์และความหมายต่อการจัดรูปทรงทางศิลปะ โดยแบ่งเป็นเนื้อหาทั้งหมด 5 ข้อ มาเป็น ตัวสื่อความหมายคือ ความหวังในปัจจัยขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วย อาชีพ, ที่พักอาศัย, อาหาร, การศึกษา, ยาและการรักษาโรคและนำภูมิปัญญาของกรรมกรคือเทคนิคทางการก่อสร้างต่างๆ เช่น การมัดและผูก, การหล่อ, การก่อและฉาบ โดยนำเทคนิคและวัสดุที่มาจากงานก่อสร้างนำมาศึกษา และทดลองและพัฒนาไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานศิลปะในวิจัยนี้ ดังเช่น รูปแบบศิลปะแบบจัดวาง (Installation Art) โดยผลงานของอาจารย์มณฑิยา บุญมา ที่มีชื่อว่า ” A pair of water-buffaloes” ที่เลือกเอาวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่รอบตัวอย่าง อย่างเช่น ดิน ถังปูน กระสอบ สุ่มไก่อ ฟาง



ซี่โครง ลังไม้ ผงซักฟอก ลังกระดาษ เทียนไข เขาควาย จอบเสียม เครื่องปั้นดินเผา มาสร้างผลงาน ศิลปะที่สะท้อนแง่มุมต่างๆ ในสังคมอย่างชาญฉลาด (วราเทพ อนุบุญตร และคณะ, 2565)

2. การนำภูมิปัญญาของกรรมกรคือเทคนิคทางการก่อสร้างมาศึกษาและทดลองนั้น ผู้วิจัยได้เลือกเทคนิคการทอผ้าไหมในงานก่อสร้าง นักรื้อคือ สิ่งที่จัดสร้างขึ้นเป็นการชั่วคราวเป็นการอำนวยความสะดวกในการทำงานก่อสร้าง และรื้อออกเมื่อหมดความจำเป็นต้องใช้งาน ซึ่งประกอบไปด้วยเทคนิคการมัดเชือกแบบขันชะเนาะกับไม้ไผ่ซึ่งให้ความแข็งแรงและคงทนเป็นอย่างมาก เพราะนั่นก็หมายถึงความปลอดภัยของกรรมกรในการใช้งานอีกด้วย ซึ่งทั้งหมดนั้นสามารถนำมาสร้างสรรค์ในมิติของงานศิลปะที่มีคุณค่าทางความงามและสะท้อนถึงภูมิปัญญาของผู้ใช้แรงงานได้ โดยการสร้างสรรค์ทั้งหมดเกิดขึ้นมาจาก การทดลองและการแก้ปัญหาของการวิจัย ซึ่งได้ผลลัพธ์ที่ดี และจากการสำรวจตัวผลงาน สามารถสะท้อนอารมณ์ความรู้สึกต่อผู้พบเห็น และสร้างความภาคภูมิใจให้แก่กลุ่มชนชั้นแรงงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับหลักการทางสุนทรียศาสตร์ของ R.G. Collingwood และรูปแบบของศิลปะฟลักซัส (Fluxus) ดังเช่น ผลงานของศิลปิน โจเซฟ บอยส์ (Joseph Beuys คือ ผลงาน Telephone T_R (Telephon S_E) ที่เป็นวัสดุกระป๋องสังกะสีผูกเชือกและมีตราสัญลักษณ์ตราสัญลักษณ์กาชาด (Emblems of the Red Cross) ไว้บนกระป๋องด้านหนึ่งซึ่งเป็นตราที่ใช้ในการบรรเทาทุกข์เมื่ออยู่ในสมรภูมิรบ (และยังคงใช้ถึงปัจจุบัน) และตราสัญลักษณ์นี้ก็กลายเป็นส่วนหนึ่งในชื่อของบอยส์เมื่อเขาจารึกชื่อบนผลงาน (พิสนธ์ สุวรรณภักดี, 2564)

3. ผลงานศิลปะแบบจัดวางสื่อผสม ทั้งหมด 5 ชุด ที่สะท้อนเนื้อหาต่อบริบทชนชั้นกรรมชีพ ดังนี้คือ อาชีพ, ที่อยู่อาศัย, อาหาร, การศึกษา, ยาและการรักษาโรค ล้วนเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนหลักการพัฒนาสังคมเมืองอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals) ตามเป้าหมายของสหประชาชาติแห่งประเทศไทย ซึ่งตัวชีวิตนี้พบได้จาก กรรมกรก่อสร้างและประชาชนทั่วไปที่ทำแบบสอบถามจากผู้วิจัย สามารถเข้าใจถึงตัวผลงานได้ดี เนื่องจากสร้างสรรค์ขึ้นมาจากสิ่งที่เขาเคยได้พบเห็นในบริบทของงานก่อสร้างจากรูปแบบและเทคนิคที่ใช้ทั่วไปในสังคม และที่สำคัญคือ การได้มีโอกาสทำงาน ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยกับกรรมกร ในการกระบวนการทดลองเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน ตลอดจนได้ทำแบบสอบถามถึงอารมณ์ความรู้สึกต่อผลงาน ต่างมีความภาคภูมิใจต่อผลงานเป็น อย่างดี เนื่องจากพวกเขาได้เห็นในสิ่งที่พวกเขาเหล่านั้น ทำอยู่เป็นประจำ ในการประกอบอาชีพก่อสร้าง จึงทำให้รูปแบบของผลงานนั้นสามารถถ่ายทอดความรู้สึกของพวกเขาได้เป็นอย่างดี และส่งผลให้ประชาชนทั่วไปที่พบเห็นผลงานนั้น ได้มีอารมณ์และความรู้สึกร่วมกัน เข้าใจถึงบริบทในวิถีชีวิตว่า ความคิด ความฝัน และความหวังของกรรมกรนั้นรู้สึก อย่างไร และผลงานทั้ง 5 ชุดนี้ จะสามารถเป็นพลวัติในการสะท้อนต่อสังคมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนต่อไป ดังเช่น ผลงานของ Olafur Eliasson ที่ชื่อ Ice Watch (Olafur Eliasson, 2014) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับบทความของฉัตรชนก ชัยวงศ์ ที่เขียนว่า เขาต้องการให้ผลงานศิลปะของเขาสร้างความตระหนักรู้เรื่องธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่กำลังได้รับผลกระทบจากน้ำมือของมนุษย์ด้วย โดยนำน้ำแข็ง 100 ตันจากพอย์รด์ในกรีนแลนด์ไปติดตั้งยังจัตุรัสกลางเมืองของโคเปนเฮเกน จากน้ำแข็งก้อนมหึมา 100 ตัน เขาตั้งใจแบ่งน้ำแข็งออกเป็น 12 ก้อนในรูปแบบของนาฬิกาเพื่อนับถอยหลังให้อุ่นภูมิโลกและระดับน้ำทะเลที่สูงขึ้น ขณะที่น้ำแข็งก้อนใหญ่เหล่านี้กำลังละลายอย่างช้า ๆ ผู้คนก็จะสัมผัสความรู้สึกเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่ ‘รายงานการวิจัย กราฟ และข้อมูลไม่

สามารถทำได้’ และทำอะไรสักอย่างโดยเร็วที่สุดเพื่อไม่ให้หายนะทางธรรมชาติเลวร้ายกว่านี้ (ฉัตรชนก ชัยวงศ์, 2564)



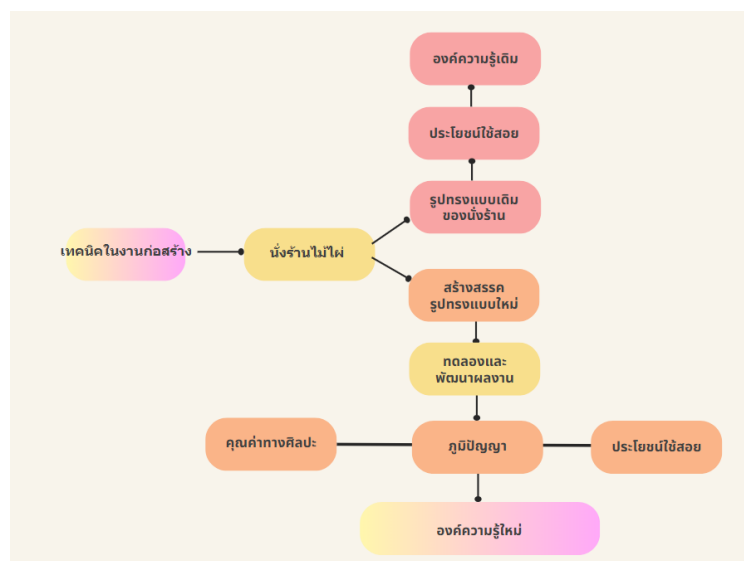
ภาพที่ 10: ภาพมุมมองแบบจำลองติดตั้งผลงาน
แหล่งที่มา: ผู้วิจัย บริบทชนชั้นกรรมาชีพของสังคมไทย (สืบค้นเมื่อวันที่ 5/3/2566)



ภาพที่ 11: ภาพมุมมองแบบจำลองติดตั้งผลงาน
แหล่งที่มา: ผู้วิจัย บริบทชนชั้นกรรมาชีพของสังคมไทย (สืบค้นเมื่อวันที่ 5/3/2566)

องค์ความรู้ใหม่

แผนภาพนำเสนอกระบวนการสร้างสรรค์ ที่ประกอบไปด้วยข้อมูลและวิธีการตามขั้นตอนต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้พบกับองค์ความรู้ใหม่ โดยนำเทคนิคการมัดนั่งร้านไม้ไผ่ของงานก่อสร้าง ที่สามารถนำมาสร้างสรรค์ในมิติของงานศิลปะที่มีคุณค่าทางความงามได้ ทั้งยังเป็นองค์ความรู้ใหม่สำหรับการสร้างสรรค์ ซึ่งทั้งหมดเกิดขึ้นจากการทดลองและการแก้ไขปัญหาของการวิจัย ดังภาพ



ภาพที่ 11: ขั้นตอนแสดงองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากผลงาน
แหล่งที่มา: ผู้วิจัย บริบทชนชั้นกรรมาชีพของสังคมไทย (สืบค้นเมื่อวันที่ 5/3/2566)

บทสรุป

การสร้างสรรคศิลปกรรมในบริบทชนชั้นกรรมาชีพของสังคมไทย เป็นการสร้างขึ้นเพื่อถ่ายทอด สภาพวิถีชีวิต สังคม สถานะ และการประกอบสัมมาอาชีพ ของชนชั้นกรรมาชีพในสังคมไทย (อาชีพกรรมกร) โดยใช้เทคนิคการมัดเชือกแบบขันชะเนาะกับไม้ไผ่ ซึ่งเป็นวิธีการเฉพาะในการสร้าง นักรังไม้ไฟในงานก่อสร้าง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีอยู่ในการทำงานของกรรมกร ที่พบเห็นได้ทั่วไปใน บริบทของงานก่อสร้างในสังคมไทย นำมาเป็นเทคนิคในการสร้างรูปทรงของผลงานที่แสดงออกมาใน รูปแบบของศิลปะแบบจัดวางสื่อผสม โดยจำแนก เนื้อหาได้ดังนี้คือ อาชีพ, ที่อยู่อาศัย, อาหาร, การศึกษา, ยาและการรักษาโรค โดยนำเนื้อหาทั้งหมดมาเป็นเส้นเรื่องในการสร้างสรรค์โดยมีผลงาน ทั้งหมด 5 ชุด ได้แก่ ชุดที่1 อาชีพ วัสดุที่ใช้คือ ไม้ไผ่และเชือกไนลอนและไม้ขันชะเนาะ ผู้วิจัยจึงใช้ ภาพแทนเป็นรูปทรง “รถกระบะ” ก็เพื่อสะท้อนถึงความหวังว่า วันข้างหน้ากรรมกรก่อสร้างก็อาจจะมี โอกาส ที่จะเป็นเจ้าของรถเพื่อต่อยอดทางธุรกิจและเป็นเจ้าของกิจการ เช่น ผู้รับเหมาก่อสร้าง ลำดับ ต่อไป ชุดที่2 ที่พักอาศัย วัสดุที่ใช้คือ ไม้ไผ่และเชือกไนลอนและไม้ขันชะเนาะ ผู้วิจัยจึงใช้ภาพแทน เป็นรูปทรง “บ้าน” เพื่อสะท้อนถึงความหวังในที่อยู่อาศัยที่มีคุณภาพของกรรมกร ชุดที่3 อาหาร วัสดุ ที่ใช้คือ ไม้ไผ่และเชือกไนลอนและไม้ขันชะเนาะ ผู้วิจัยจึงใช้ภาพแทนเป็นรูปทรง “จานกับช้อน ” เพื่อสะท้อนถึงความหวังในเรื่องของปากท้องและอาหารที่ถูกสุขลักษณะของกรรมกร ชุดที่4 การศึกษา วัสดุที่ใช้คือ ไม้ไผ่และเชือกไนลอนและไม้ขันชะเนาะ ผู้วิจัยจึงใช้ภาพแทนเป็นรูปทรง “หนังสือ” เพื่อสะท้อนถึงความหวังในเรื่องการศึกษาที่สามารถเข้าถึงได้ทุกคนชั้น ชุดที่5 ยาและการ รักษาโรค วัสดุที่ใช้คือ ไม้ไผ่และเชือกไนลอนและไม้ขันชะเนาะ ผู้วิจัยจึงใช้ภาพแทนเป็นรูปทรง “เครื่องหมายกากบาท” ซึ่งสัญลักษณ์ของการแพทย์ ก็เพื่อสะท้อนถึงความหวังในการเข้าถึงการ รักษาพยาบาลที่เท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์จากการสร้างสรรค์ศิลปกรรมในบริบทชนชั้นกรรมาชีพของสังคมไทย จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำองค์ความรู้ที่เกิดจากเทคนิคทางการก่อสร้างไปต่อยอดในอุตสาหกรรมการออกแบบแขนงต่างๆ ได้ ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมอัตลักษณ์และภูมิปัญญาให้กับชนชั้นกรรมาชีพในสังคมไทย
2. ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย ควรมีการส่งเสริมพัฒนาในรูปแบบการสร้างสรรคสื่อศิลปะ โดยใช้วัสดุอื่นๆ เช่นการนำวัสดุเหลือใช้ ให้นำกลับมาใช้ประโยชน์ได้ โดยนำมาแปรรูปและสร้างสรรค์ในมิติของงานศิลปะและงานออกแบบ ซึ่งหน่วยงานที่มีการส่งเสริมเกี่ยวกับการช่วยลดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับสังคมในโลกปัจจุบัน สามารถนำแนวคิดและวิธีของผลงานไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ได้
3. ข้อเสนอแนะด้านการต่อยอดการวิจัยในอนาคต การสร้างสรรค์ศิลปกรรมในบริบทชนชั้นกรรมาชีพของสังคมไทย ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปพัฒนาในเรื่องการออกแบบและความคิดสร้างสรรค์ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้และสร้างประโยชน์ให้กับอุตสาหกรรมการออกแบบได้เป็นอย่างมาก

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 3 มีนาคม 2566 จาก <https://sdgs.nesdc.go.th/>
- โอชนา พูลทองดีวัฒนา. (2556). “สุนทรียศาสตร์ตะวันตก: พัฒนาการของการแสวงหาคาตอบเกี่ยวกับ ศิลปะและความงาม”. *วารสาร Veridian E Journal สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 6(4): ช-ด.
- ธเนศ วงศ์ยานนาวา. (2552). *การรวมศูนย์ศิลปะของการกระจายตัวของศิลปะและการเมือง: จากภาวะหลังสมัยใหม่สู่ภาวะสมัยใหม่ ในศิลปะกับภาวะสมัยใหม่: ความขัดแย้งและความลึกลับ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.
- ฉัตรชนก ชัยวงศ์. (2564). *บทความ: groundcontrol: Olafur Eliasson ศิลปินผู้ยกน้ำแข็งจากกรีนแลนด์และสร้างดวงอาทิตย์ในมิวเซียม*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 3 มีนาคม 2566 จาก <https://groundcontrolth.com/blogs/aoba-olafur-eliasson>
- พิสนท์ สุวรรณภักดี. (2564). “ศักยภาพของวัตถุสำเร็จรูปและวัสดุเก็บตกต่อความทรงจำระดับปัจเจกกับความทรงจำร่วมของคนในสังคม กรณีศึกษาจากผลงานของ โจเซฟ บอยส์ และ มารีนา ออบราโมวิก”. *วารสาร Veridian E Journal สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 12(6): 2076-2092.
- วรเทพ อรรถบุตร และคณะ. (2565). *ภาพตัวแทนท้องถิ่นในศิลปะสื่อผสมของมณฑลเชียร บุญมา*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 41(2): 95-102.
- Olafur Eliasson. (2014). *Ice Watch*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 3 มีนาคม 2566 จาก <https://olafureliasson.net/artwork/ice-watch-2014/>





การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี A Study of Fundamental Data to Develop a Physical Activity Management Model for Undergraduate Students

¹วัชรินทร์ เสมามอน Watcharin Semamon

²รัชดาภรณ์ ตันติกุล Rachadaporn Tantikul

^{1,2}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

^{1,2}Faculty of Education, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

¹Corresponding author, e-mail: trachadaporn@aru.ac.th

Received January 30, 2024; Revised September 21, 2024; Accepted: September 24, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ประจำสาขาวิชาพลศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ในปัจจุบันกิจกรรมทางกายในสถานศึกษายังมีน้อย ไม่หลากหลาย ล้าสมัย และไม่ครอบคลุมกับความต้องการของนักศึกษาโดยรวม กิจกรรมทางกายของนักศึกษาส่วนใหญ่จึงเป็นกิจกรรมประจำวันทั่วไป และมีเพียงบางกลุ่มเท่านั้นที่เล่นกีฬาในเวลาว่าง ดังนั้นการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายจึงควรพัฒนาให้มีกิจกรรมในหลายรูปแบบ มีความหลากหลาย ทันสมัย ทำทนายความสามารถ ครอบคลุมความสนใจ ความต้องการ และวิถีชีวิตของนักศึกษา ตลอดจนเปิดโอกาสให้นักศึกษาทุกคนสามารถเข้าร่วมได้อย่างมีความสุข โดยมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ต้องจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ; กิจกรรมทางกาย; นักศึกษาระดับปริญญาตรี

Abstract

The research aimed to study fundamental data to develop a physical activity management model for undergraduate students. The target group used in this research is physical education teachers and experts. The research instrument was an interview form. The data was analyzed by content analysis. The research results indicated that physical activities in educational institutions were still few, not diverse,

outdated, and excluded the overall needs of students nowadays. Then, the physical activities of most students were their daily routine. Also, only some of them play sports in their free time. Therefore, the development of physical activity formats should include activities in various forms, diverse, modern, and challenging. Moreover, it should cover the interests, needs, and lifestyles of students while allowing all students to participate happily. It should focus on holistic development, including physical, emotional, social, intellectual, moral, and ethical qualities. In addition, those activities must be organized continuously and concretely.

Keywords: Model development; Physical activity; Undergraduate students

บทนำ

ปัจจุบันวิถีการดำรงชีวิตของมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะโลกยุคปัจจุบัน เป็นโลกยุคใหม่ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ซึ่งเทคโนโลยีได้กลายเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมในทุกช่วงวัยและแทบจะทุกเวลา ไม่ว่าจะทำกิจกรรมใดๆ ก็ตาม ผู้คนล้วนใช้เทคโนโลยีในการทำกิจกรรมนั้นๆ เสมอ แต่การใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การเรียน หรือการท่องโลกอินเทอร์เน็ต จะนำมาซึ่งผลเสียต่างๆ หลายประการ เช่น การขาดการออกกำลังกาย และพฤติกรรมเนือยนิ่ง (Sedentary behavior) ซึ่งก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคต่างๆ ตามมามากมาย โดยเฉพาะโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non-communicable Diseases; NCDs) ได้แก่ โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหลอดเลือดสมอง และหัวใจ โรคกระดูกพรุน โรคซึมเศร้า และโรคอ้วน ดังนั้นองค์การอนามัยโลกจึงได้รณรงค์ สนับสนุน และส่งเสริมให้คนในสังคมหันมาดูแลสุขภาพด้วยการเคลื่อนไหวร่างกายให้มากขึ้น โดยการใช้กิจกรรมทางกาย (กิดานัล กังแฮ, 2559)

กิจกรรมทางกาย (Physical Activity: PA) คือ การเคลื่อนไหวร่างกายในอิริยาบถต่างๆ ที่ทำให้เกิดการใช้พลังงานจากกล้ามเนื้อหัวใจ ช่วยให้ร่างกายมีการเผาผลาญพลังงาน โดยจำแนกเป็น 3 หมวด ได้แก่ กิจกรรมทางกายในการทำงาน กิจกรรมทางกายในการเดินทางจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง และกิจกรรมทางกายเพื่อนันทนาการหรือกิจกรรมยามว่าง ซึ่งกิจกรรมทางกายให้ประโยชน์ทางสุขภาพทั้งในมิติความแข็งแรงของร่างกาย การสร้างภูมิคุ้มกันโรค สภาพจิตใจและอารมณ์ กระตุ้นและยกระดับการเรียนรู้ ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน (ปิยวัฒน์ เกตุวงศา และคณะ, 2563)

จากการสังเกตพฤติกรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในปัจจุบันพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ติดโทรศัพท์มือถือ ขาดการออกกำลังกาย มีพฤติกรรมเนือยนิ่งและมีโรคประจำตัวเป็นจำนวนมาก เช่น โรคอ้วน โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง และโรคซึมเศร้า เป็นต้น สอดคล้องกับการสำรวจในปี พ.ศ. 2558 ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคมที่พบว่าคนไทยที่มีกิจกรรมทางกาย (Physical Activity หรือ PA) เพียงพอนั้นมีเพียง 71% (วัยทำงาน 76% วัยสูงอายุ 66% วัยเด็กนักเรียน 64%) คนชนบทจะมีกิจกรรมทางกายมากกว่าคนในเมือง ทุกวันนี้เด็กไทยประมาณ 15% อยู่ในภาวะอ้วนลงพุง และใช้เวลาหน้าจอมากกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของอานนท์ สีดาเพ็ง ที่พบว่า นักศึกษาออกกำลังกายหรือมีกิจกรรมทางกายไม่เพียงพอ เพราะในวันหยุดนักศึกษาส่วนใหญ่



มักจะฟังเพลงและดูโทรทัศน์ ร้อยละ 82.6 นอน ร้อยละ 51.8 และออกกำลังกาย ร้อยละ 42.7 (อานนท์ สีดาเพ็ง, 2551) ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ศรีเสาวลักษณ์ อุ้นพรมมี และสินศักดิ์ชนม์ อุ้นพรมมี กล่าวว่า นักศึกษายังมีกิจกรรมทางกายในระดับปานกลางถึงระดับต่ำ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อสุขภาพ สมรรถภาพทางกาย และเสี่ยงต่อการเกิดโรคไม่ติดต่ออีกด้วย (ศรีเสาวลักษณ์ อุ้นพรมมี และสินศักดิ์ชนม์ อุ้นพรมมี, 2555)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและสนใจที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้น จึงได้ทำการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายต่อไป ทั้งนี้ เพราะจากการสำรวจน้ำหนักและดัชนีมวลกายของนักศึกษาระดับปริญญาตรีพบว่า นักศึกษามีภาวะน้ำหนักเกินและภาวะเสี่ยงถึงร้อยละ 26 (วัชรินทร์ เสมามอญ, 2562)

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี การวิจัยใช้วิธีดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) เพื่อตอบคำถามการวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ได้แก่ การสัมภาษณ์อาจารย์ประจำสาขาวิชาพลศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างรูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย โดยมีวัตถุประสงค์แหล่งข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา วิธีดำเนินการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

แหล่งข้อมูล แหล่งข้อมูลบุคคล ประกอบด้วยอาจารย์ประจำสาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี

วิธีดำเนินการ สัมภาษณ์อาจารย์ประจำสาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview) และใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Formal Interview) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี สำหรับอาจารย์ประจำสาขาวิชาพลศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีจากการสัมภาษณ์อาจารย์ประจำสาขาวิชาพลศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี จากการสัมภาษณ์อาจารย์ประจำสาขาวิชาพลศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถสรุปได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 สภาพความเป็นจริงในการจัดกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษาในปัจจุบันเป็นดังนี้ 1) กิจกรรมทางกายส่วนใหญ่ เป็นกิจกรรมที่เป็นกิจวัตรประจำวันทั่วไปเท่านั้น จะมีเพียงนักศึกษาบางกลุ่มเท่านั้นที่มีการเล่นกีฬาในเวลากลางหรือช่วงเย็น ทั้งนี้เพราะสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้นักศึกษาให้ความสนใจกับการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ประกอบกับนักศึกษามีภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนมาก ทำให้เห็นถึงความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมน้อยลง 2) การจัดกิจกรรมทางกายในสถานศึกษาน้อย และไม่ครอบคลุมกับความต้องการของนักศึกษาโดยรวม นักศึกษาจึงมีตัวเลือกในการเข้าร่วมกิจกรรมไม่มากนัก ส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่เน้นกีฬาเพื่อการแข่งขันหรือกีฬาสากล ทำให้นักศึกษาที่มีทักษะกีฬาไม่ดี หรือไม่มีความถนัดทางกีฬาไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ 3) การจัดกิจกรรมทางกายไม่มีความหลากหลาย จำเจ ซ้ำซาก ขาดความทันสมัย ความท้าทาย และไม่สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา 4) จำนวนรายวิชาที่ส่งเสริมกิจกรรมทางกายน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการของนักศึกษา และ 5) นักศึกษาขาดอิสระในการลงทะเบียนเรียนรายวิชาเลือกเสรี เพราะมักจะถูกบังคับให้เรียนในวิชาเอกของตนเองเท่านั้น ทำให้ขาดโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางกาย

ประเด็นที่ 2 สภาพความคาดหวังในการจัดกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษาเป็นดังนี้ 1. จัดกิจกรรมทางกายในหลายรูปแบบ ต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม เช่น ชุมนุม/ชมรมเพื่อให้นักศึกษาได้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาลดอดภาคเรียน เป็นต้น 2. จัดกิจกรรมทางกายให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตของนักศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการ เช่น การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดกิจกรรม เป็นต้น 3. จัดกิจกรรมทางกายที่นักศึกษาส่วนใหญ่สามารถเข้าร่วมได้ โดยไม่ได้มุ่งเน้นไปที่ผลการแข่งขัน หรือสมรรถภาพทางกายที่เป็นเลิศ 4. จัดกิจกรรมทางกายที่มีความหลากหลาย ครอบคลุมความสนใจ ความต้องการของนักศึกษา และสามารถรองรับสภาวะทางกายที่แตกต่างกันของนักศึกษาด้วย 5. จัดกิจกรรมทางกายที่ช่วยพัฒนานักศึกษาอย่างเป็นองค์รวม ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม และ 6. จัดเตรียมสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และสิ่งสนับสนุนในการเข้าร่วมกิจกรรมทางกายที่หลากหลาย ทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษา

ประเด็นที่ 3 รูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษา ควรเป็นดังนี้ 1) รูปแบบการจัดกิจกรรมควรมุ่งเน้นไปที่กิจกรรมเพื่อความสนุกสนาน ผ่อนคลาย และนักศึกษาส่วนใหญ่สามารถเข้าร่วมได้ 2) รูปแบบการจัดกิจกรรมควรเน้นการเคลื่อนไหวร่างกายที่ส่งผลต่อการสร้างเสริมสุขภาพที่มีรูปแบบไม่เฉพาะเจาะจง และมีความหลากหลาย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถเลือกกิจกรรมตามความ



สนใจของตนเองได้ และ 3) รูปแบบการจัดกิจกรรมควรมีการทำท่าย หัตถ์สมัย และสามารถทราบผลของความสำเร็จได้ในทันที

ประเด็นที่ 4 ลักษณะกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษา ควรเป็นดังนี้ 1) ลักษณะกิจกรรมทางกายควรเป็นกิจกรรมเพื่อสุขภาพและการผ่อนคลาย ทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยเป็นกิจกรรมที่มีทั้งหนักและเบา เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาทุกคนสามารถเข้าร่วมได้ 2) ลักษณะกิจกรรมทางกายควรมีทั้งกิจกรรมในร่มและกลางแจ้ง เพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้นักศึกษาตื่นตัวและสนใจในกิจกรรม 3) ลักษณะกิจกรรมทางกายควรหัตถ์สมัย ดึงดูดความสนใจ และตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษาได้ เช่น กิจกรรมที่อยู่ในกระแสสังคม นักศึกษาสามารถถ่ายรูปและโพสต์ภาพบนสื่อ social media ได้ เป็นต้น 4) ลักษณะกิจกรรมทางกายควรเป็นกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพที่มีการเคลื่อนไหวหรือเคลื่อนไหวตลอดเวลา เพื่อหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเนือยนิ่งอยู่กับที่ และ 5) ลักษณะกิจกรรมทางกายควรเป็นกิจกรรมที่ไม่ต้องใช้งบประมาณ เช่น การวิ่งเก็บขยะทาง การเดินแอโรบิครูปแบบใหม่ๆ การกระโดดเชือกที่มีความท้าทายหรือการแข่งขัน เป็นต้น

ประเด็นที่ 5 การวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษาเป็นดังนี้ 1) การวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษา อาจวัดและประเมินผลได้จากหลายวิธี ได้แก่ การทดสอบสมรรถภาพทางกายของผู้เข้าร่วมกิจกรรม การประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม การสังเกตการเข้าร่วมกิจกรรม การประเมินความสุขของผู้เข้าร่วมกิจกรรม การประเมินการตอบรับในการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป และการร่วมแสดงความคิดเห็นรวมทั้งเสนอแนะในการจัดกิจกรรม และ 2) การวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมทางกาย ควรทำการวัดก่อน ระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรม โดยควรมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนและตรงตามวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมนั้นๆ

ประเด็นที่ 6 ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษา เป็นดังนี้ 1) การจัดกิจกรรมทางกายสามารถจัดได้หลายรูปแบบ โดยไม่มีแบบแผนที่ตายตัว เพราะวิถีชีวิตและสภาพสังคม รวมถึงลักษณะของนักศึกษาแตกต่างกันออกไป ดังนั้นผู้จัดกิจกรรมควรติดตาม Trend ในปัจจุบัน เพื่อปรับรูปแบบกิจกรรมให้เข้ากับสภาพสังคม เพื่อให้นักศึกษาจะได้ให้ความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม และเห็นคุณค่าของการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างแท้จริง 2) การพัฒนารูปแบบกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษา ควรเน้นกิจกรรมที่นักศึกษาส่วนใหญ่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ และเป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาอารมณ์ จิตใจ และสังคมของนักศึกษาให้ดีขึ้น 3) การพัฒนารูปแบบกิจกรรมทางกายควรมีความทันสมัย หลากหลาย ทำท่ายความสามารถและตรงกับความต้องการของผู้เข้าร่วมกิจกรรม และ 4) ก่อนการพัฒนารูปแบบควรมีการสำรวจถึงความต้องการและสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมให้กับนักศึกษาเสียก่อน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า

1) ในปัจจุบันกิจกรรมทางกายในสถานศึกษายังมีน้อย ไม่หลากหลาย ล้าสมัย จำเจ ซ้ำซาก ไม่ครอบคลุมกับความต้องการและความสนใจของนักศึกษาโดยรวม กิจกรรมทางกายของนักศึกษาส่วนใหญ่จึงเป็นกิจวัตรประจำวันทั่วไป และมีเพียงบางกลุ่มเท่านั้นที่เล่นกีฬาในเวลาว่าง ดังที่ศูนย์วิจัย

กิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้รายงานระดับการมีกิจกรรมทางกายของเด็กและเยาวชนไทย ปี พ.ศ. 2559 ว่าระดับของการมีกิจกรรมทางกายทั่วไปในแต่ละวัน (over all physical activity) และการที่ได้มีโอกาสได้เล่นออกแรง (active play) อยู่ในระดับต่ำมาก ในขณะที่มีพฤติกรรมเนือยนิ่ง (sedentary) สูงมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นสังคมแห่งเทคโนโลยี ผู้คนสามารถเข้าถึงโลกอินเทอร์เน็ตได้อย่างรวดเร็ว ทำให้การใช้งานโทรศัพท์มือถือเพื่อท่องโลกกว้างทำได้ง่ายดายและกว้างขวาง คนในสังคมจึงเพลิดเพลินกับความสนุกในรูปแบบของความบันเทิงได้อย่างหลากหลาย แม้จะนั่งนิ่งๆ อยู่ในห้องก็ตาม (ศูนย์วิจัยกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2559) ดังนั้นการลุกจากที่นั่งเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องเคลื่อนไหวร่างกายจึงเป็นเรื่องที่ทำได้อย่างยากขึ้น จนกระทั่งติดเป็นนิสัยและเกิดเป็นพฤติกรรมเนือยนิ่งในที่สุด ดังที่สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล กล่าวว่า พฤติกรรมเนือยนิ่งของประชากรไทยมีการแกว่งตัวขึ้นลงอยู่เหนือค่าเป้าหมายชาติตามแผนการส่งเสริมกิจกรรมทางกายชาติ พ.ศ. 2561 – 2573 ที่ 13 ชั่วโมงต่อวันมาโดยตลอด และยิ่งเพิ่มขึ้นสูงสุดในช่วงปี 2563 ที่มีการแพร่ระบาดของโควิด-19 อยู่ที่ 14 ชั่วโมง 32 นาทีต่อวัน ซึ่งอยู่ในระดับสูงกว่าปกติค่อนข้างมาก จึงยิ่งส่งผลกระทบต่อการมีกิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอต่อประชากรในทุกช่วงวัย โดยในภาพรวมพบว่าลดลงมาอยู่ที่ร้อยละ 54.7 หรือลดลงร้อยละ 19.9 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงปี 2562 โดยกิจกรรมที่ทำส่วนใหญ่ ได้แก่ การใช้โทรศัพท์มือถือหรือแท็บเล็ตเพื่อความบันเทิง เช่น ดูหนัง ละคร ฟังเพลง เป็นต้น การดูทีวี การนั่งทำงาน นั่งประชุม หรือนั่งเรียนทั้งแบบปกติและแบบออนไลน์ (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ม.ป.ป.) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของอภิตตรา โคตรเวียง และจุฑาทิพย์ เดชยางกูร (ม.ป.ป.) ที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของ Generation Z ในจังหวัดหนองบัวลำภูพบว่า พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของ Generation Z ในจังหวัดหนองบัวลำภูโดยรวมอยู่ในระดับมาก (อภิตตรา โคตรเวียง และจุฑาทิพย์ เดชยางกูร, ม.ป.ป.) และจากการสำรวจพฤติกรรมสุขภาพของนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยไทย พบว่า พฤติกรรมเนือยนิ่งมีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้นมากโดยมีค่าเฉลี่ย 2.49 (ศิริเชษฐ์ สังขะมาน และพิชญา สุรพลชัย, 2565)

นอกจากนี้นักศึกษายังขาดอิสระในการเลือกรายวิชาเรียน ทั้งนี้เพราะอาจารย์บางส่วนระบุให้นักศึกษาเลือกลงทะเบียนเรียนเฉพาะรายวิชาในวิชาเอกของตนเองเท่านั้น เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากขึ้น นักศึกษาจึงมีโอกาสได้เลือกลงทะเบียนเรียนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางกายน้อย และจำนวนรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางกายในสถานศึกษาที่เปิดให้ลงทะเบียนมีจำนวนไม่มาก ทั้งนี้เพราะถูกจำกัดด้วยจำนวนอาจารย์ผู้สอน และอาจารย์ผู้สอนต่างมีภาระงานในการสอนเป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้กิจกรรมทางกายในสถานศึกษาจึงมีน้อยและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษาได้เท่าที่ควร

2. การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายควรพัฒนาให้มีกิจกรรมในหลายรูปแบบ มีความหลากหลาย ทันสมัย ทำท่ายความสามารถ ครอบคลุมความสนใจ ความต้องการ และวิถีชีวิตของนักศึกษา ตลอดจนเปิดโอกาสให้นักศึกษาทุกคนสามารถเข้าร่วมได้อย่างมีความสุข สนุกสนาน และได้ผ่อนคลายความเครียด โดยมุ่งเน้นการพัฒนายอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ต้องจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมที่

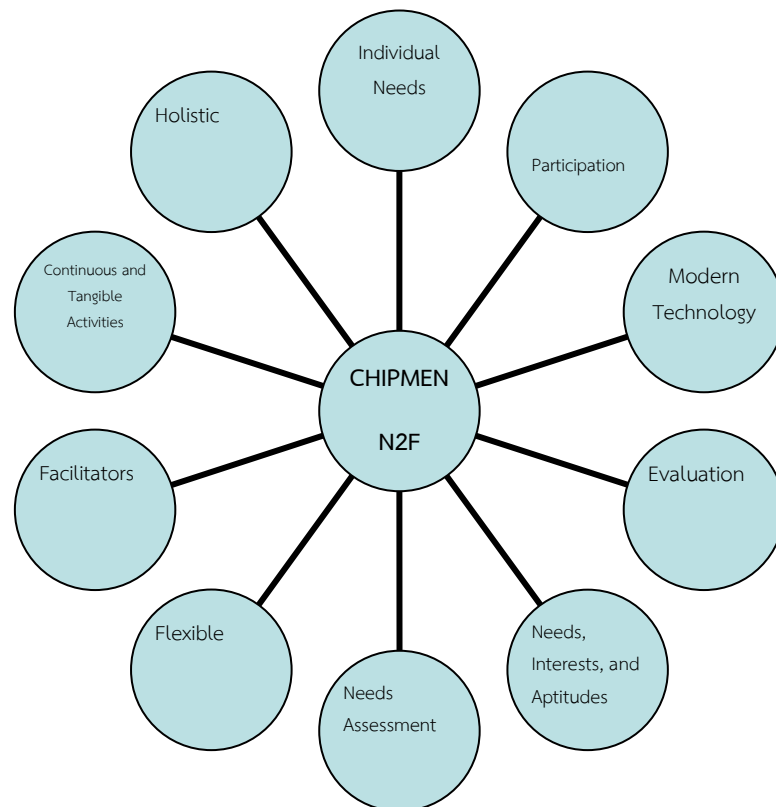


ชัดเจน รวมทั้งต้องจัดเตรียมสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และสิ่งสนับสนุนในการเข้าร่วมกิจกรรมทางกายอย่างหลากหลาย ทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษาด้วย ทั้งนี้เพราะคนรุ่นใหม่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีอัตลักษณ์และเอกลักษณ์เป็นของตนเอง ไม่ชอบการลอกเลียนแบบ ชื่นชอบความท้าทาย แปลกใหม่ มีความสามารถเฉพาะตนที่หลากหลาย มีความคิดสร้างสรรค์สูง มีความอดทนต่ำ ไม่ชอบการรอคอยเพราะเกิดมาในโลกที่ทุกอย่างรวดเร็ว ดังที่ดนุลดา จามจรี ได้กล่าวไว้ว่า เด็ก Generation Z (Gen Z) เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก จึงมีความสามารถในการใช้งานเครื่องมือทางเทคโนโลยีต่างๆ และเรียนรู้ได้เร็ว นอกจากนี้ยังมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ประกอบการและนวัตกรรม เป็นนักวิจารณ์ มีช่วงความสนใจสั้น ต้องการความพึงพอใจทันที ทำงานได้หลายอย่างพร้อมกัน ขาดการทำงานร่วมกัน ขาดทักษะในการสื่อสาร มีความรักดีและใจกว้าง เด็กรุ่นนี้มีนิสัยติดโลกออนไลน์ ทำให้การรับข่าวสารเป็นไปอย่างทันทั่วที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมคิดเร็วทำเร็ว ไม่ชอบการรอคอย ก่อนทำอะไรต้องหาข้อมูลออนไลน์ก่อนเพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดให้มากที่สุด ต้องการคำอธิบายมาก ต้องการเหตุผล รู้สึกว่าต้องเข้าใจกับทุกเรื่องในชีวิต ต้องการมีส่วนร่วมในครอบครัว และต้องการตัดสินใจในชีวิตตนเอง (ดนุลดา จามจรี, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ และโอปอล สุวรรณเมฆ ที่ได้ศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้บริโภคกลุ่มเจนเอชแซท ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า Gen Z เป็นคนพูดตรงและกล้าพูด ไม่ชอบการรอคอยเป็นเวลานาน และไม่จำเป็นต้องอดทนเมื่อพบเหตุการณ์ที่ไม่ถูกต้อง ดังนั้นในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการ ความสนใจ และคุณลักษณะเฉพาะตาม Generation ของนักศึกษาด้วย (ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ และโอปอล สุวรรณเมฆ, 2563)

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำเสนอรูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษาปริญญาตรีได้ว่า แนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบันต้องมีความแตกต่างจากรูปแบบเดิมที่เคยมีมาในอดีตโดยสิ้นเชิง ทั้งนี้เพราะคุณลักษณะของนักศึกษาทุกวันนี้มีความต่างจากอดีตเป็นอย่างมาก ดังนั้นรูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายที่พัฒนาขึ้นจึงควรมีลักษณะดังนี้ 1) รูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายต้องมีลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัดและธรรมชาติของนักศึกษาในยุค Generation Z 2) รูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายต้องมีความหลากหลาย เพื่อรองรับกับความต้องการเฉพาะบุคคล เพราะนักศึกษายุค Generation Z มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบการเลียนแบบ และมีอัตลักษณ์เป็นของตนเองอย่างชัดเจน 3) รูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายต้องมีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม และความต้องการของนักศึกษาที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นอาจจะต้องเปิดโอกาสและพื้นที่ให้นักศึกษาสามารถออกแบบกิจกรรมทางกายเฉพาะของตนเองได้ด้วย 4) รูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายต้องมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมด้วย เพื่อเพิ่มความทันสมัย ความน่าสนใจ และดึงดูดความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา 5) รูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายต้องพัฒนาให้เป็นองค์รวม ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม 6) ในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายควรจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์และ

สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อย่างหลากหลาย และมีจำนวนที่เพียงพอกับความต้องการในการใช้งาน ของนักศึกษา โดยนักศึกษาจะต้องสามารถเข้าถึงและใช้งานได้ง่าย 7) ก่อนการพัฒนารูปแบบการจัด กิจกรรมทางกายควรทำการสำรวจถึงความต้องการของนักศึกษาเสียก่อน เพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบที่ สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของนักศึกษา 8) ระหว่างการพัฒนารูปแบบการจัด กิจกรรมทางกายควรเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมด้วย โดยให้นักศึกษา สามารถเสนอแนะความคิดเห็นของตนเองได้ 9) เมื่อพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายเรียบร้อยแล้ว ควรจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งจัดให้มีช่องทางในการติดต่อสื่อสาร หรือ ช่องทางในการให้คำปรึกษาที่สามารถติดต่อได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว 10) หลังการใช้รูปแบบการจัด กิจกรรมทางกายควรมีการประเมินผลการใช้รูปแบบ และประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาในการ ใช้รูปแบบเป็นระยะ เพื่อปรับปรุงรูปแบบให้เหมาะสมกับความต้องการของนักศึกษามากขึ้น ดังภาพ



บทสรุป

การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลโดยการสัมภาษณ์อาจารย์ประจำสาขาวิชาพลศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ตรงในการจัดกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษา ทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษาได้ โดยพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายให้เหมาะสมกับความสนใจ ความต้องการของนักศึกษาในยุคปัจจุบัน จัดกิจกรรมให้ครอบคลุมทุก



ด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ต้องเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สาขาวิชา คณะ มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานภาครัฐ ควรเห็นคุณค่าและความสำคัญของกิจกรรมทางกายที่มีต่อการลดพฤติกรรมเนือยนิ่ง หรือการป้องกันการเกิดโรคต่างๆ ของนักศึกษา เช่น การกำหนดรายวิชาบังคับที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางกายให้นักศึกษาทุกคนต้องลงทะเบียนเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ช่วยให้นักศึกษาได้เคลื่อนไหวร่างกาย การจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาหรือกิจกรรมอื่นๆ ที่ส่งเสริมการเคลื่อนไหวให้นักศึกษาได้เข้าร่วม การจัดตั้งชมรม/ชมรมที่ส่งเสริมกิจกรรมทางกาย รวมทั้งการวางแผนในการจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรม จัดเตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้พร้อมใช้งาน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สาขาวิชา คณะ มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานภาครัฐที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบการจัดกิจกรรมทางกาย แต่ต้องพิจารณาถึงบริบทอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น ความสนใจ เพศ ความเชื่อ ศาสนาที่นับถือของนักศึกษา ความพร้อมของสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงการสนับสนุนและการจัดสรรงบประมาณจากต้นสังกัด

เอกสารอ้างอิง

- กิตานัล กังแฮ. (2559). *เนือยนิ่งพฤติกรรมสโลว์ไลฟ์เสี่ยงโรค*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 9 สิงหาคม 2566 จาก <https://www.thaihealth.or.th>.
- ดนุลดา จามจรี. (2563). การออกแบบการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน Gen Z. *วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยวัฒน์ เกตุวงศา และคณะ. (2563). คู่มือกิจกรรมทางกายประจำบ้าน. *รายงานการวิจัย*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัชรินทร์ เสมามอญ. (2562). ผลการใช้โปรแกรมการลดน้ำหนักสำหรับนักศึกษาที่มีภาวะน้ำหนักเกิน. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(2): 65-74.
- ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ และโอปอล์ สุวรรณเมฆ. (2563). รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้บริโภคกลุ่มเจนเอเรชั่น แชน. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 11(1): 23-43.
- ศิริเชษฐ์ สังขะมาน และพิชญา สุรพลชัย. (2565). โครงการสำรวจพฤติกรรมสุขภาพของนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัย. *รายงานการวิจัย*. สถาบันวิจัยสังคม.
- ศรีเสาวลักษณ์ อุ่นพรมมี และสินศักดิ์ชื่นมื่น อุ่นพรมมี. (2555). การรับรู้ความสามารถแห่งตนสมดุของการตัดสินใจ และระดับในการปฏิบัติกิจกรรมทางกายของนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 1. *วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 30(4): 22-23.

- ศูนย์วิจัยกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2559). *การสำรวจการมีกิจกรรมทางกายของเด็กและเยาวชนไทยปี 2559*. กรุงเทพฯ: กรีน แอปเปิ้ล กราฟฟิกส์ พรินติ้ง จำกัด.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (ม.ป.ป.). *การติดตามและเฝ้าระวังสถานการณ์กิจกรรมทางกายระดับประเทศไทยระยะเวลา 9 ปี. 2555-2563*. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ด้านกิจกรรมทางกายประเทศไทย.
- อภิตตรา โคตรเวียง และจุฑาทิพย์ เดชยางกูร. (ม.ป.ป.). การศึกษาพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของ Generation Z ในจังหวัดหนองบัวลำภู. *การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อานนท์ สีดาเพ็ง. (2551). *พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของนักศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้*. วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.





การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐาน
รายวิชาดนตรีระหว่างวิธีสอนแบบโคดายกับวิธีสอนแบบปกติของนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6

A Comparison of Learning Basic Keyboard Instrument
Achievement between Kodaly Teaching Method and Normal
Teaching Method of Prathomsuksa 6 Students

¹วสันต์ แท้มแก้ว Vasan Tamkaew

²วัน เดชพิชัย Wan Dechpichai

^{1,2}มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: vasan.tam035@hu.ac.th

Received January 17, 2024; Revised September 22, 2024; Accepted: September 24, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานรายวิชาดนตรีระหว่างก่อนกับหลังได้รับวิธีสอนแบบโคดาย 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานรายวิชาดนตรีระหว่างก่อนกับหลังได้รับวิธีสอนแบบปกติ 3) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานรายวิชาดนตรีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังได้รับวิธีสอนแบบโคดายกับหลังได้รับวิธีสอนแบบปกติ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ของโรงเรียนวรคามินอนุสรณ์ จำนวน 48 คน ตามจำนวนที่ได้จากตารางสุ่ม Krejcie & Morgan เข้ารับการทดลองจำนวน 2 กลุ่ม โดยการสุ่มอย่างง่าย เข้าเป็นกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม จำนวน 24 คน และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม จำนวน 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินทักษะคีย์บอร์ดพื้นฐาน แบบฝึกทักษะคีย์บอร์ดพื้นฐานโดยวิธีสอนแบบโคดาย แผนการสอนแบบโคดาย และแผนการสอนแบบปกติ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบ Dependent t-test และ Independent t-test ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานในรายวิชาดนตรีหลังได้รับวิธีสอนแบบโคดายสูงกว่าก่อนได้รับวิธีสอนแบบโคดายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานในรายวิชาดนตรีหลังได้รับวิธีสอนแบบปกติสูงกว่าก่อนได้รับวิธีสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานในรายวิชาดนตรีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังได้รับวิธีสอนแบบโคดายสูงกว่าหลังได้รับวิธีสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วิธีสอนแบบโคดาย; วิธีสอนแบบปกติ; ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐาน

Abstract

The purposes of this research were: 1) to compare the achievement of basic keyboard instrument learning in the music class before and after being taught by the Kodaly teaching method. 2) to compare the achievement of basic keyboard instrument learning in the music class before and after being taught by the normal teaching method. 3) to compare the achievement of basic keyboard instrument learning in the music class after being taught by the Kodaly teaching method and the normal teaching method. The samples were 48 Prathomsuksa 6 students studying in the first semester of Worakhamin Anusorn School according to the number selected through the Krejcie & Morgan table. Two groups of students were entered into the experiment by simple random sampling: a control group of 24 students and an experimental group of 24 students. The research instruments were 1) basic keyboard instrument skills assessment forms 2) basic keyboard instrument skills practices using the Kodaly teaching method and 3) the Kodaly teaching and the normal teaching-learning plans. Statistics used to include the means, standard deviations, dependent t-test and independent t-test. The results of the research were as follows: 1. Basic keyboard instrument learning achievement in the music class teaching by the Kodaly teaching method was significantly higher than the before one with a statistical level of .01. 2. Basic keyboard instrument learning achievement in the music class teaching by the normal teaching method was significantly higher than the before one with a statistical level of .01. 3. Basic keyboard instrument learning in the music class after teaching by the Kodaly teaching method was statistical higher than after teaching by the normal one with a statistical level of .01.

Keywords: Kodaly Teaching Method; Normal Teaching Method; The Achievement of Basic Keyboard Instrument Learning.

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนา การพัฒนาประเทศจะดำเนินไปได้ด้วยดีนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของพลเมืองส่วนใหญ่ของประเทศเป็นสำคัญ ฉะนั้นการพัฒนาคุณภาพของประชากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาประเทศ การศึกษามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของประชากรดังพระบรมราโชวาทตอนหนึ่ง ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พระราชทานแก่ครูใหญ่และนักเรียน ณ ตำหนักจิตรลดารโหฐาน ความว่า “การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล เพื่อเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ” โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชากรที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมีลักษณะประการหนึ่งคือมีความคิดสร้างสรรค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)



แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ได้เน้นถึงการศึกษาพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะที่เป็นผู้ใฝ่รู้ รู้จักคิดวิเคราะห์ มีความคิดรวบยอด มีจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต จึงได้มีการส่งเสริมและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในระบบการศึกษามากขึ้น ดังจะเห็นในจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2544 มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทยมีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ เห็นคุณค่าของตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้า ซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

การศึกษาคนตรีในประเทศไทย ได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ระบุถึงวัฒนธรรมคนตรี ในมาตรา 6 ระบุว่า ลักษณะอันพึงประสงค์ของพลเมืองในชาติไทยที่มีความสมบูรณ์จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในมาตราที่ 7 ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้ในส่วนของคนตรีที่ได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับการปลูกจิตสำนึกให้เกิดความภาคภูมิใจ

ในความเป็นไทย การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของชาติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้สากล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ทำให้หลักสูตรการสอนคนตรีมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นจากการที่มีพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับพุทธศักราช 2545 ที่เน้นในเรื่องการปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพกระทรวงศึกษาธิการได้มีคำสั่งให้ใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด โดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หน้าที่หลักในการจัดการศึกษาของประเทศไทยของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งนโยบายด้านการศึกษาจากพรรคการเมืองในประเทศไทย ทำให้สรุปได้ว่า ภาพอนาคตการศึกษาไทย การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทย เป็นการเพิ่มต้นทุนทางสังคมให้แก่ประเทศ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการจัดการศึกษา โดยเน้นให้เด็กเป็นคนดีคนเก่ง มีความสุข มีคุณธรรม อาศัยการสอนที่หลากหลายให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนเกิดการบูรณาการวิชาต่างๆ เข้าด้วยกันเป็นสหวิทยาการ เพื่อให้การศึกษาสอดคล้องกับวิถีชีวิต ความต้องการของผู้เรียน และชุมชนท้องถิ่นมากที่สุด และเพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ จึงต้องมีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังท้องถิ่นอย่างเต็มรูปแบบในอนาคต นอกจากนั้นในอนาคตจะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับ การดำเนินชีวิตและเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีบทบาทอย่างยิ่งในระบบการศึกษาในอนาคต (เสนห์ แสงทอง, 2542)

โรงเรียนวรคามินอนุสรณ์ได้มีที่มาจากกาหนดรายวิชาคนตรี กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยกำหนดให้นักเรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ จำนวน 40 คาบ ต่อปีการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนในรายวิชาดังกล่าว ตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 ได้สังเกตพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน พบว่า นักเรียนร้อยละ 60 ไม่ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาคปฏิบัติเครื่องดนตรีเครื่องสายปี่พาทย์พื้นฐาน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากเนื้อหาสาระภาคทฤษฎีมากเกินไปทำให้นักเรียนมีความเบื่อหน่ายและไม่มีเวลาฝึกฝนในภาคปฏิบัติได้อย่างไม่เพียงพอ

การพัฒนาทักษะทางดนตรีสามารถทำได้โดยใช้กิจกรรมทางดนตรี เช่น กิจกรรมการฟัง การร้อง การเล่น การเคลื่อนไหว การสร้างสรรค์และกิจกรรมการอ่านภาษาดนตรีหาก ได้นำวิธีการ เหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนวิชาดนตรีให้เหมาะสม ก็จะช่วยส่งเสริม และพัฒนาทักษะ ทางดนตรีให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดีในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะใช้กิจกรรมดนตรีซึ่งเป็นวิธี หนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาทักษะทางดนตรีคือ การร้อง การอ่านภาษาดนตรีตามแนวคิดของโคดาเย ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาทักษะทางดนตรี สำหรับประเทศไทยแล้ว แนวคิดในการสอนดนตรีของ Kodaly นับว่าเป็นแนวคิดที่เหมาะสมที่สุด เพราะไม่ต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการจัดเตรียมอุปกรณ์ ต่างๆ อันเป็นการขจัดปัญหาของสถานศึกษาที่มีงบประมาณไม่เพียงพอ นอกจากนี้เพลงของไทย เราก็นำมาใช้นสอนเพราะเป็นเพลงง่ายๆ อยู่ในบันไดเสียง Pentatonic คือ มีโน้ต 5 ตัว ได้แก่ โด เร มี ซอล ลา แทบทั้งสิ้น จึงสอดคล้องกับหลักการสอน คือ สอนจากสิ่งที่ง่ายไปสู่สิ่งที่ยาก มีขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธวัชชัย นาควงษ์ ที่ได้ศึกษาการใช้หลักสูตรการสอนดนตรีสากล โดยใช้วิธีการตามแบบของโคดาเยกับนักเรียน โรงเรียนมัธยมสาธิตเกษตรศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า เด็กนักเรียนมีทักษะทางดนตรีสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ธวัชชัย นาควงษ์, 2540)

ดังนั้น การประยุกต์ ใช้กิจกรรมการสอนดนตรีแบบโคดาเยจึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาทักษะทางดนตรีของนักเรียนได้ ผู้วิจัยได้เลือกนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เนื่องจากมีเนื้อหาการจัดการเรียนรู้อาจารย์ในสาระและมาตรฐาน ศ 2.1 เข้าใจและแสดงออกทางดนตรีอย่างสร้างสรรค์ วิเคราะห์วิพากษ์วิจารณ์คุณค่าทางดนตรี ถ่ายทอดความรู้สึกความคิดต่อดนตรีอย่างอิสระชื่นชม และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ตัวชี้วัดที่ 4 ใช้เครื่องดนตรีบรรเลงประกอบการร้อง ดนตรี ที่มีจังหวะและทำนองง่ายๆ ในหัวข้อเรื่อง การสร้างสรรค์รูปแบบจังหวะและทำนองด้วยเครื่องดนตรี ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางเครื่องดนตรีคีย์บอร์ดพื้นฐานในภาคเรียนที่ 1 เป็นเวลา 14 คาบ ให้นักเรียนได้มีการปฏิบัติหลังจากที่ได้เรียนในส่วนของทฤษฎีมาแล้วและพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญเป็นกิจกรรมหนึ่งที่สามารถสร้างบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีชีวิตที่ดีรวมไปถึงการต่อยอดทางการเรียนและประกอบอาชีพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานรายวิชาดนตรีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างก่อนกับหลังได้รับวิธีสอนแบบโคดาเย
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานรายวิชาดนตรีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างก่อนกับหลังได้รับวิธีสอนแบบปกติ
3. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานรายวิชาดนตรีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังได้รับวิธีสอนแบบโคดาเยกับหลังได้รับวิธีสอนแบบปกติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยประเภทกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) ซึ่งมีวิธีดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวรคามินอนุสรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 3 ห้องเรียน ห้องเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจำนวน 84 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองในครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนวรคามินอนุสรณ์ ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 48 คน ตามจำนวนที่ได้จากตารางสุ่มของ Krejcie & Morgan เข้ารับการทดลองจำนวน 2 กลุ่ม แบ่งออกเป็นกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม จำนวน 24 คน และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม จำนวน 24 คน (Krejcie & Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย

1. แบบฝึกทักษะคีย์บอร์ดพื้นฐานโดยวิธีสอนแบบโคตาย จำนวน 4 เรื่อง 12 ชั่วโมง โดยผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของแบบฝึกทักษะคีย์บอร์ดพื้นฐานโดยวิธีสอนแบบโคตาย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของแบบฝึกทักษะคีย์บอร์ดพื้นฐานโดยวิธีสอนแบบโคตายมีผลเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 มีความสอดคล้องมากที่สุด และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแบบฝึกทักษะคีย์บอร์ดพื้นฐานโดยวิธีสอนแบบโคตาย มีผลเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 มีความเหมาะสมมากที่สุด

2. แผนการสอนแบบโคตาย จำนวน 4 เรื่อง 12 ชั่วโมง โดยผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของแผนการสอนแบบโคตาย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของแผนการสอนแบบโคตาย มีผลเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 มีความสอดคล้องมากที่สุด และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแผนการสอนแบบโคตาย มีผลเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 มีความเหมาะสมมากที่สุด

3. แผนการสอนแบบปกติ จำนวน 1 เรื่อง 12 ชั่วโมง โดยผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของแผนการสอนแบบปกติ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของแผนการสอนแบบโคตาย มีผลเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 มีความสอดคล้องมากที่สุด และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแผนการสอนแบบโคตาย มีผลเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 มีความเหมาะสมมากที่สุด

4. แบบประเมินทักษะคีย์บอร์ดพื้นฐานทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนเรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานรายวิชาดนตรีระหว่างวิธีสอนแบบโคตายกับวิธีสอนแบบปกติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริกแบบแยกส่วน (Analytic Rubric) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้ แบ่งนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 6 เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองจำนวน 24 คน โดยวิธีสอนแบบโคตาย และควบคุมจำนวน 24 คนใช้

วิธีสอนแบบปกติ และดำเนินการทดลองโดยใช้กระบวนการวิธีการสอนแบบโคตตาย และวิธีการสอนปกติ ด้วยแบบประเมินทักษะศึย์บอร์ดพื้นฐานก่อนเรียน (Pre-test) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริค แบบแยกส่วน (Analytic Rubric) ตรวจให้คะแนนแล้วเก็บข้อมูลไว้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการเปรียบเทียบคะแนนหลังเรียน ผู้วิจัยดำเนินการทดลองตามแผนการสอนวิธีสอนแบบโคตตาย จำนวน 4 แผน รวม 14 ชั่วโมง และการแผนการสอนแบบปกติ จำนวน 1 แผน รวม 14 ชั่วโมง นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวรคามินอนสุรณธ์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 หลังจากนั้นทำการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังเรียน (Post-test) ตรวจให้คะแนนแล้วเก็บข้อมูลไว้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน ระหว่างวิธีสอนแบบโคตตายกับวิธีสอนแบบปกติ และนำผลที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ t-test

การวิเคราะห์ข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน คือ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการใช้ดัชนีความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้ และแบบทดสอบ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (Kuder –Richardson 20) ส่วนสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้ 1. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างก่อนได้รับวิธีสอนกับหลังวิธีสอนโดยใช้ Dependent t-test และ 2. เปรียบเทียบระหว่างนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับวิธีสอนแบบโคตตายกับที่ได้รับวิธีสอนแบบปกติโดยใช้ Independent t-test

ผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนศึย์บอร์ดพื้นฐานรายวิชาดนตรีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างก่อนกับหลังได้รับวิธีสอนแบบโคตตาย ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนศึย์บอร์ดพื้นฐานรายวิชาดนตรีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างก่อนกับหลังได้รับวิธีสอนแบบโคตตาย

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t
ก่อนได้รับวิธีสอนแบบโคตตาย	24	9	4.08	1.32	16.96**
หลังได้รับวิธีสอนแบบโคตตาย	24	9	8.21	0.97	

**P< .01

จากตารางที่ 1 จะเห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนศึย์บอร์ดพื้นฐานก่อนได้รับวิธีสอนแบบโคตตาย มีคะแนนเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.32 ส่วนหลังได้รับวิธีสอนแบบโคตตายมีคะแนนเฉลี่ย 8.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างก่อนกับหลังได้รับวิธี



สอนแบบโคตตายพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานหลังได้รับวิธีสอนแบบโคตตายสูงกว่าก่อนได้รับวิธีสอนแบบโคตตาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานรายวิชาดนตรีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างก่อนกับหลังได้รับวิธีสอนแบบปกติ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานรายวิชาดนตรีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างก่อนกับหลังได้รับวิธีสอนแบบปกติ

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t
ก่อนได้รับวิธีสอนแบบปกติ	24	9	3.75	1.11	5.96**
หลังได้รับวิธีสอนแบบปกติ	24	9	5.63	1.53	

**P< .01

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานก่อนได้รับวิธีสอนแบบปกติ มีคะแนนเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.11 ส่วนหลังได้รับวิธีสอนแบบปกติมีคะแนนเฉลี่ย 5.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.53 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างก่อนกับหลังได้รับวิธีสอนแบบปกติพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานหลังได้รับวิธีสอนแบบปกติสูงกว่าก่อนได้รับวิธีสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

3. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานรายวิชาดนตรีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังได้รับวิธีสอนแบบโคตตายกับหลังได้รับวิธีสอนแบบปกติ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานรายวิชาดนตรีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังได้รับวิธีสอนแบบโคตตายกับหลังได้รับวิธีสอนแบบปกติ

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t
หลังได้รับวิธีสอนแบบโคตตาย	24	9	8.21	0.97	0.69**
หลังได้รับวิธีสอนแบบปกติ	24	9	5.63	1.53	

**P< .01

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานหลังได้รับวิธีสอนแบบโคตตาย มีคะแนนเฉลี่ย 8.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97 ส่วนหลังได้รับวิธีสอนแบบปกติมีคะแนนเฉลี่ย 5.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.53 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยหลังได้รับวิธีสอนแบบโคตตายกับวิธีสอนแบบปกติพบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังได้รับวิธีสอนแบบโคตตายสูงกว่าวิธีสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ตามที่พบว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานวิชาดนตรีหลังได้รับวิธีสอนแบบโคตตายสูงกว่าก่อนได้รับวิธีสอนแบบโคตตายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นน่าจะเนื่องจากแบบฝึกทักษะคีย์บอร์ดพื้นฐานโดยวิธีสอนแบบโคตตาย มีความเข้าใจง่ายเรียงลำดับขั้นตอนจากง่ายไปหายากแบบฝึกทักษะคีย์บอร์ดพื้นฐานโดยวิธีสอนแบบโคตตายประกอบไปด้วยเนื้อหาที่ครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) Scale C Major การไล่สเกลโน้ตเบื้องต้น 2) การแยกประสาทมือซ้ายและมือขวา 3) การแยกประสาทแบบจังหวะยกและจังหวะตก 4) เพลงแมงมุมซึ่งนักเรียนสามารถที่จะฝึกฝนได้ด้วยตนเองและฝึกหัดซ้ำๆ ได้หลายครั้งไม่จำกัดที่ทำให้ให้นักเรียนได้รู้ผลการกระทำของตนเอง เป็นการเสริมแรงให้นักเรียนสนใจในการเรียนรู้แล้วตื่นตัวตลอดเวลา มีผลให้คะแนนทดสอบหลังได้รับวิธีสอนสูงกว่าก่อนได้รับวิธีสอนดังกล่าวแล้ว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงจิตร แก้วไชย ที่ได้ศึกษาผลของการใช้กิจกรรมดนตรีตามแนวคิดของโคตตายที่มีต่อทักษะทางดนตรี การร้องของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า การใช้กิจกรรมดนตรีตามแนวคิดของโคตตาย ทำให้นักเรียนมีทักษะทางดนตรีการร้องมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 (นงจิตร แก้วไชย, 2547)

2. ตามที่พบว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานหลังได้รับวิธีสอนแบบปกติสูงกว่าก่อนได้รับวิธีสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นนับว่าเป็นไปตามหลักของการวิจัยแบบพัฒนาการ คือในวิธีสอนแบบปกติใช้แผนการสอนที่ครูจัดเรียงเนื้อหาจากง่ายไปยากมีการสอน 5 ขั้น คือ 1) ขั้นนำ ผู้สอนพูดคุยและแนะนำพร้อมตอบคำถาม 2) ขั้นหาความรู้ ผู้สอนเปิดคลิปจากสื่อ YouTube ให้นักเรียนได้ดู 3) ขั้นอธิบาย ผู้สอนอธิบายเพิ่มในสิ่งที่นักเรียนสงสัย 4) ขั้นปฏิบัติ ผู้ให้นักเรียนทำตามสื่อที่นักเรียนได้รับชม 5) ขั้นสรุป ผู้สอนให้นักเรียนออกมาปฏิบัติหน้าห้องโดยการสุ่มและเพิ่มเติมสำหรับนักเรียนที่ไม่เข้าใจ ซึ่งนักเรียนมีโอกาสฝึกได้หลายๆ ครั้งมีข้อจำกัดคือนักเรียนต้องลองผิดลองถูกเพราะขาดเทคนิคต่างๆ ที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ ฤชา ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ ชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอนกับการสอนแบบปกติ พบว่าสื่อคอมพิวเตอร์ สามารถช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีกว่าการเรียนด้วยวิธีการสอนตามปกติ ทั้งนี้ เพราะสื่อคอมพิวเตอร์มีข้อได้เปรียบที่ชัดเจนคือ สามารถนำเสนอข้อมูล ภาพ เสียง และข้อความ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อนำมาผสมกับการออกแบบที่ดี ก็จะได้สื่อการสอนที่ช่วยให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ฉวีวรรณ ฤชา, 2543)

3. ตามที่พบว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เรื่องคีย์บอร์ดพื้นฐานวิชาดนตรีโดยวิธีสอนแบบโคตตายสูงกว่าที่ใช้วิธีสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นเนื่องจากนักเรียนที่ได้รับการเรียนรู้ด้วยแบบฝึกทักษะคีย์บอร์ดพื้นฐานโดยวิธีการสอนแบบโคตตาย มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้สึกลอดภัย สนุกสนานในการพยายามด้วยตนเอง อีกทั้งยังสามารถฝึกเองได้อย่างไม่มีจำกัด ไม่กำหนดเวลา จึงทำให้มีความชำนาญกว่านักเรียนที่ต้องเรียนโดยวิธีสอนแบบปกติที่มีเวลาจำกัดในการฝึกตนเองและต้องรับการเรียนรู้จากครูผู้สอนเพียงฝ่ายเดียวจึงทำให้กดดันตัวเองเนื่องจากความแตกต่างหรือความสามารถแต่ละบุคคลในการเรียนรู้ช้าเร็วที่ไม่



เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของธวัชชัย นาควงศ์ ที่ได้กล่าวไว้ว่า นักเรียนที่เรียนดนตรีส่วนใหญ่จะสนใจทุกสิ่งอย่างที่เป็นของใหม่สำหรับเขา ต้องการทำอะไรที่วิธีที่ถูกต้องมักขอคำแนะนำ และช่วยเหลือในการทำงานต่างๆ นักเรียนจะเรียนรู้จากการสอนด้วยสิ่งที่เป็นรูปธรรมสัมผัสได้หรือเรียนรู้ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมด้วยตนเอง (ธวัชชัย นาควงศ์, 2540)

องค์ความรู้ใหม่

การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานในรายวิชาดนตรีโดยวิธีสอนแบบโคตาย พบว่า หลังได้รับวิธีสอนแบบโคตายสูงกว่าก่อนได้รับวิธีสอนแบบโคตายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานในรายวิชาดนตรีโดยวิธีสอนแบบปกติ พบว่า หลังได้รับวิธีสอนแบบปกติสูงกว่าก่อนได้รับวิธีสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานในรายวิชาดนตรี ระหว่างวิธีสอนแบบโคตายกับวิธีสอนแบบปกติ พบว่า หลังได้รับวิธีสอนแบบโคตายสูงกว่าหลังได้รับวิธีสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทสรุป

การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคีย์บอร์ดพื้นฐานรายวิชาดนตรีระหว่างวิธีสอนแบบโคตายกับวิธีสอนแบบปกติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 การพัฒนาทักษะทางดนตรีสามารถทำได้โดยใช้กิจกรรมทางดนตรีเช่น กิจกรรมการฟัง การร้อง การเล่น การเคลื่อนไหว การสร้างสรรค์และ กิจกรรมการอ่านภาษาดนตรีหากได้นำวิธีการเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนวิชาดนตรีให้เหมาะสม ก็จะช่วยส่งเสริม และพัฒนาทักษะ ทางดนตรีให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดีในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะใช้กิจกรรมดนตรีซึ่งเป็นวิธี หนึ่งในใช้ในการพัฒนาทักษะทางดนตรีคือ การร้อง การอ่านภาษาดนตรีตามแนวคิดของโคตาย ซึ่ง เป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาทักษะทางดนตรี สำหรับประเทศไทยแล้ว แนวคิดในการสอนดนตรีของ Kodaly นับว่าเป็นแนวคิดที่เหมาะสมที่สุด เพราะไม่ต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการจัดเตรียมอุปกรณ์ ต่างๆ อันเป็นการขจัดปัญหาของสถานศึกษาที่มีงบประมาณไม่เพียงพอ นอกจากนี้ เพลงของไทย เรายังเหมาะจะนำมาใช้สอนเพราะเป็นเพลงง่ายๆ อยู่ในบันไดเสียง Pentatonic คือ มีโน้ต 5 ตัว ได้แก่ โด เร มี ซอล ลา แทบทั้งสิ้น จึงสอดคล้องกับหลักการสอน คือสอนจากสิ่งที่ย่างไปสู่สิ่งที่ยาก มีขั้นตอนอย่างเป็นระบบ จากที่พบว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เรื่องคีย์บอร์ดพื้นฐานวิชา

ดนตรีโดยวิธีสอนแบบโคตายสูงกว่าที่วิธีสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นเนื่องมาจากนักเรียนที่ได้รับการเรียนรู้ด้วยแบบฝึกทักษะคีย์บอร์ดพื้นฐานโดยวิธีสอนแบบโคตาย มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้สึกปลอดภัย สนุกสนานในการพยายามด้วยตนเอง อีกทั้งยังสามารถฝึกเองได้อย่างไม่มีจำกัด ไม่กำหนดเวลา จึงทำให้มีความชำนาญกว่านักเรียนที่ต้องเรียนโดยวิธีสอนแบบปกติที่มีเวลาจำกัดในการฝึกตนเองและต้องรับการเรียนรู้จากครูผู้สอนเพียงฝ่ายเดียวจึงทำให้กดดันตัวเองเนื่องจากความแตกต่างหรือความสามารถแต่ละบุคคลในการเรียนรู้ช้าเร็วที่ไม่เหมือนกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ครูควรนำวิธีสอนแบบโคตยามาใช้ในการเรียนการสอนการปฏิบัติเครื่องดนตรีสากลของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

1.2 ครูควรเพิ่มเวลาในการจัดการเรียนการสอนด้วยแบบฝึกทักษะเพื่อให้นักเรียนได้มีเวลาในการฝึกปฏิบัติได้อย่างพอเพียง

1.3 ครูควรใช้วิธีสอนแบบโคตยาควบคู่กับวิธีสอนแบบปกติ เพื่อให้ นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้จากครูผู้สอนและตนเองนักเรียนจะได้รับการเรียนรู้อย่างเต็มที่และเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ควรให้ทุกสถานศึกษาที่มีรายวิชาดนตรีนำแบบฝึกทักษะคีย์บอร์ดพื้นฐานโดยวิธีสอนแบบโคตยาไปฝึกในกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับทักษะปฏิบัติ นอกเหนือจากกิจกรรมดนตรีสากลเพียงอย่างเดียว

2.2 สถานศึกษาควรนำแบบฝึกทักษะคีย์บอร์ดพื้นฐานโดยวิธีสอนแบบโคตยาไปพัฒนาต่อไป ควรมีการเพิ่มประเมินให้มีรูปแบบที่หลากหลายรูปแบบ และหลายด้าน ทั้งด้านความรู้ ความจำ และด้านทักษะการปฏิบัติให้มากขึ้น

2.3 ควรทำการวิจัยโดยการใช้วิธีสอนหลายวิธีเปรียบเทียบกันและใช้สถิติ F-test (Analysis of Valance: ANOVA) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.4 ควรทำการวิจัยโดยเพิ่มตัวแปรตามอื่นนอกเหนือจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วย เช่น เจตคติต่อการเรียนวิชาดนตรีความพึงพอใจต่อวิธีสอน หรือนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. (พิมพ์ครั้งที่2).

กรุงเทพฯ: ครุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ธวัชชัย นาควงษ์. (2540). หลักสูตรการสอนดนตรีสากลโดยใช้วิธีการตามแบบของโคโด. ปรินญา นิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ภาควิชาศิลปนิเทศ คณะมนุษยศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นงจิตร แก้วไชย. (2547). ผลของการใช้กิจกรรมดนตรีตามแนวคิดของโคโดที่มีต่อทักษะทางการร้องของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6. ปรินญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ฉวีวรรณ ถุษา. (2543). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ ชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอนกับการสอนแบบปกติ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะสังคมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



เสน่ห์ แต่งทอง. (2542). ภาพอนาคตทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในทศวรรษหน้า:
กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านคลองตัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

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



การศึกษาดนตรีกะเหรี่ยงบ้านกล้วย ต.วังยาว อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี A Study of Karen Music at Ban Kluai, Wang Yao Subdistrict, Dan Chang District, Suphanburi Province

¹สิริรัตน์ คงเปีย Sirirat Khongpia

²วีระ พันธุ์เสือ Veera Phansue

^{1,2}มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

^{1,2}Srinakharinwirot University

¹Corresponding author, e-mail: siriratned1996@gmail.com

Received July 22, 2023; Revised September 22, 2024; Accepted: September 24, 2024



บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาดนตรีกะเหรี่ยง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ ประชากรที่อาศัยอยู่ในชุมชนกะเหรี่ยงบ้านกล้วย ตำบลวังยาว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีวิธีเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกจากผู้ที่เป็น นักดนตรีภายในหมู่บ้าน ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาดนตรีกะเหรี่ยงบ้านกล้วย ในเรื่องของ เครื่องดนตรี วิธีการเล่น ระบบเสียง เนื้อเพลง โอกาสในการแสดง และศึกษาสถานภาพและบทบาทของดนตรีในชุมชนโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนกะเหรี่ยงบ้านกล้วย ต.วังยาว อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี มีเครื่องดนตรีทั้งหมด 9 ชนิด เป็นเครื่องดนตรีที่จำพวกเครื่องสาย 2 ชนิด คือนาเด่ย และ เมตารี เป็นเครื่องดนตรีจำพวกเครื่องเป่า 1 ชนิด คือ คูแว เป็นเครื่องดนตรีจำพวกเครื่องตี 6 เครื่อง คือ ฉี – เตาะ, ทา, ใจจี, มุง, เป้ หรือกลองแบน, ตะเปาะ ซึ่งเครื่องดนตรีจำพวกเครื่องสาย เป็นเครื่องดนตรีที่เล่นเป็นทำนองหลัก มีรูปแบบการบรรเลงในแต่ละบทเพลงแตกต่างกันออกไป บทเพลงของชาวกะเหรี่ยงบ้านกล้วยเป็นทำนองเพลงและเนื้อเพลงที่ถูกแต่งขึ้นเองจากครูชาลี แต่ละบทเพลงจะสะท้อนให้เห็นความเป็นตัวตนของชาวกะเหรี่ยงบ้านกล้วยในเรื่องกับนับถือศาสนา การนับถือครูบาอาจารย์ สิ่งศักดิ์สิทธิ์อื่นที่มองไม่เห็น การอยู่ร่วมกัน การระลึกถึงการเป็นชาวกะเหรี่ยง การดำเนินชีวิตประจำวัน และการอวยพรให้แก่ผู้อื่น สถานภาพของดนตรีในชุมชนในด้านเศรษฐกิจในลักษณะอาชีพพรอง มีการว่าจ้างให้ไปทำการแสดงในงานต่างๆ สถานภาพด้านการศึกษา จะมีการสืบทอด การเรียนการสอนการบรรเลงเครื่องดนตรี การขับร้องเพลงจากครูชาลี ในช่วงเวลาที่ละจากการทำอาชีพหลัก เป็นการสืบทอดแบบมุขปาฐะ

คำสำคัญ: กะเหรี่ยง; ดนตรีกะเหรี่ยง; สถานภาพ



Abstract

This study focused on various aspects of Karen music, including musical instruments, playing techniques, sound systems, lyrics, performance opportunities, and the role of music within the community. A qualitative research model was employed, and the study population consisted of musicians residing in the village and selected through specific criteria. The data collection involved structured and unstructured interviews. The findings revealed that the Ban Kluai Karen Community possesses a repertoire of nine musical instruments, included two stringed instruments (Na Dei and Metari), one wind instrument (Ku Wae), and six percussion instruments (qi-tao, ta, jai chi, mung, pae or flatdrum, tappao). The stringed instruments serve as primary melodic instruments, each employing distinct playing styles in various songs. The compositions of Karen Ban Kluai songs, both melody and lyrics, are attributed to Teacher Charlie. These songs reflect the cultural identity of the community, encompassing themes of religion, reverence for teachers, spiritual beliefs, coexistence, daily life, and blessings. Regarding the status of music within the community, it serves as a secondary occupation, contributing to the local economy through performances at various events. Additionally, music is transmitted through inheritance and teachings by Teacher Charlie, often practiced during leisure time alongside the primary occupations of individuals. The oral tradition plays a vital role in preserving and passing down Karen music from one generation to another.

Keywords: Karen; Karen Music; Status

บทนำ

ชาติพันธุ์ (ethnicity หรือ ethnos) คือ การมีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ภาษาพูด เดียวกัน และเชื่อว่าสืบเชื้อสายมาจากบรรพบุรุษกลุ่มเดียวกัน เช่น ไทย พม่า กะเหรี่ยง จีนลาว เป็นต้น กลุ่มชาติพันธุ์ หรือ กลุ่มวัฒนธรรม มีลักษณะเด่น คือ เป็นกลุ่มคนที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษ เดียวกัน บรรพบุรุษในที่นี้ หมายถึงบรรพบุรุษทางสายเลือด ซึ่งมีลักษณะทางชีวภาพและรูปพรรณ (เชื้อชาติ) เหมือนกัน รวมทั้งบรรพบุรุษทางวัฒนธรรมด้วย ผู้ที่อยู่ในกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกันจะมีความรู้สึกผูกพันทางสายเลือดและทางวัฒนธรรมพร้อมๆ กัน ไปเป็นความรู้สึกผูกพันที่ช่วยเสริมสร้างอัตลักษณ์ ของบุคคลและของชาติพันธุ์ และในขณะเดียวกันก็สามารถเร้าอารมณ์ ความรู้สึก ให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความรู้สึกผูกพันนี้อาจเรียกว่า “สำนึก” ทางชาติพันธุ์ หรือ ชาติ ลักษณะ (ethnic -identity) (สารานุกรมไทย, 2564)

ชาติพันธุ์กะเหรี่ยงในประเทศไทยมี 1,993 หมู่บ้าน 69,535 หลังคาเรือน ประชาชนทั้งสิ้น ประมาณ 532,295 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.80 ของจำนวนประชากรชาวเขาในประเทศไทย อาศัยอยู่ใน 15 จังหวัดของภาคเหนือและภาคตะวันตกได้แก่กาญจนบุรี, กำแพงเพชร, เชียงราย, เชียงใหม่, ตาก, ประจวบคีรีขันธ์, เพชรบุรี, แพร่, น่าน, แม่ฮ่องสอน, ราชบุรี, ลำปาง, ลำพูน, สุโขทัย, สุพรรณบุรี, และ

อุทัยธานี คำว่ากะเหรี่ยง กะเหร็น สันนิษฐานว่า มาจากภาษามอญที่ใช้เรียกชาวปกากะญอ (ส่วนมากเป็นกะเหรี่ยงพุทธ) โดยออกเสียงว่า เกรียง หรือเกรียน แปลว่า เรียบ ซึ่งตรงกับความหมาย ของคำว่า ปกากะญอ ซึ่งแปลว่า คนที่มีชีวิตเรียบง่ายสมถะ ในภาษาไทย ใช้คำว่าเกรียง เป็นชื่อเครื่องมือช่างปูนที่ใช้ในการฉาบผิวให้เรียบ และเกรียน คือ ลักษณะของการตัดผมอย่างสั้นเรียบง่าย และอาจมีความเชื่อมโยงกับชื่อกลุ่มผู้นับถือศาสนาพุทธนิกายมหายานที่มีอยู่ในธิบาย เนปาล ที่เรียกว่า กะยูปา หรือ ปากะญู ซึ่งมักแต่งกายด้วยชุดสีขาว และมีวิถีชีวิต อย่างเรียบง่ายสมถะ ซึ่งความเชื่อนี้อาจแพร่หลายเข้ามาในดินแดนสุวรรณภูมิ เมื่อกว่าพันปีก่อน กะเหรี่ยงมีด้วยกันหลายกลุ่มย่อย และมีชื่อเรียกต่างๆ กัน ทั้งยังมีประเพณี ความเชื่อ ความเป็นอยู่ที่ต่างกัน กะเหรี่ยงในประเทศไทย มี 4 กลุ่มย่อยคือ 1.สะกอ หรือ ยางขาว เรียกตัวเองว่า ปกากะญอ เป็นกลุ่มที่มีประชากรมากที่สุด 2.โป เรียกตัวเองว่าโผล่ ส่วนใหญ่ อยู่ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี แม่ฮ่องสอน เชียงใหม่ และลำพูน 3.ปะโอ หรือ ตองสู อาศัยอยู่ในเขตจังหวัดแม่ฮ่องสอน 4.บะแว หรือ คะ-ยา อาศัยอยู่ในเขตจังหวัดแม่ฮ่องสอน (สารานุกรมไทย, 2564)

กะเหรี่ยงโปในอ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี อาศัยอยู่บนภูเขาสูงบริเวณ เขตแนวกันชนมรดกโลก เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง ในอุทยานแห่งชาติพุเตย ซึ่งมีป่าไม้และธรรมชาติที่ยังคงอุดมสมบูรณ์ ชาวกะเหรี่ยงอาศัยอยู่ที่แห่งนี้กันมากกว่า 200 ปี ซึ่งในแถบจังหวัด สุพรรณบุรี กาญจนบุรี อุทัยธานี และจังหวัดตากบางส่วน จะมีกะเหรี่ยงอยู่ 3 พวก คือ กะเหรี่ยงด้ายเหลือง ด้ายขาว และด้ายแดง สำหรับกะเหรี่ยงในหมู่บ้านบ้านกล้วยเป็นกะเหรี่ยงพุทธด้ายเหลือง ที่ลงมาอาศัยอยู่บนพื้นที่ราบ เพื่อประกอบอาชีพ และเพื่อการดำรงชีวิตในด้านต่างๆ เช่น การศึกษาเทคโนโลยี สาธารณูปโภคต่างๆ ชาวกะเหรี่ยงในหมู่บ้าน บ้านกล้วย มีวัฒนธรรม เครื่องดนตรี บทเพลง และการขับร้อง ที่เป็นเพลงของตนเอง ทำให้ดนตรีของชาวกะเหรี่ยงบ้านกล้วยมีอัตลักษณ์เป็นของตนเอง เช่น การใช้ภาษาไทยในบทร้อง การออกแบบการแสดงที่มีการนำเสนอเรื่องราววิถีชีวิตของชาวกะเหรี่ยง ตั้งแต่ตื่นนอนจนถึงเข้านอน เป็นต้น ดนตรีในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง กิจกรรมการแสดงออกทางวัฒนธรรม (une activité culturelle) ของมนุษย์ที่เกี่ยวกับการขับร้อง รวมถึงการสร้างจังหวะและทำนอง ดนตรีจึงมีความสำคัญ ไม่เพียงแคในเชิงการสื่อสาร หรือการใช้เพื่อความบันเทิงและในพิธีกรรม แต่ยังรวมถึงความสำคัญในด้านศิลปะ และด้านสุนทรียศาสตร์ อีกด้วย

บทความวิจัยนี้นำเสนอ เครื่องดนตรี วิธีการเล่น วิธีการตั้งเสียง เนื้อเพลง โอกาสในการบรรเลง ของชาวกะเหรี่ยงหมู่บ้านบ้านกล้วย ตำบลวังยาว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ในเรื่องและศึกษาสถานภาพ บทบาทของดนตรีในชุมชน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาดนตรีชาวกะเหรี่ยง หมู่บ้าน บ้านกล้วย ต.วังยาว อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาสถานภาพและบทบาทของดนตรีในชุมชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยมีการรวบรวมข้อมูล ดังนี้



1) ศึกษาจากเอกสารและสิ่งพิมพ์ได้แก่ เอกสาร วารสาร จุลสาร บทความ รายงานการสัมมนา และการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับดนตรีและวัฒนธรรมของชาวกะเหรี่ยง

2) การศึกษาในภาคสนาม (Field Study) ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) ลักษณะของกลุ่มที่เลือกสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยประชากรที่ผู้วิจัยศึกษาในครั้งนี้ คือ นักดนตรีในชุมชนบ้านกล้วย โดยมีขั้นตอนการศึกษาค้นคว้า ดังนี้ 2.1 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) กำหนดหัวข้อในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) มีหลักเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายผู้วิจัยดำเนินการใช้วิธีเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 6 คน 2.2 การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant observation) โดยผู้วิจัยได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการต่อเพลง ซ้อมดนตรี และสังเกตการณ์ 2.3 การบันทึกข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยบันทึกด้วยการจดแบบย่อลงในสมุดบันทึก แล้วนำข้อมูลมาเรียบเรียงให้ข้อความขยายมากขึ้น เพื่อสะดวกในการตรวจสอบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องอำนวยความสะดวกในการบันทึกข้อมูล ระหว่างการเก็บข้อมูลขณะสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและครบถ้วนมากยิ่งขึ้น โดยใช้กล้องถ่ายวิดีโอ กล้องถ่ายรูป และเครื่องบันทึกเสียง

3) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยกำหนดเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการศึกษาดนตรีกะเหรี่ยงครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง โดยมีประเด็นคำถาม

4) ขั้ววิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 4.1 ศึกษาดนตรีกะเหรี่ยงและบทเพลง คือ (1) เครื่องดนตรี (2) วิธีการเล่น (3) ระบบเสียง (4) เนื้อเพลง (5) โน้ตเพลง (6) โอกาสในการบรรเลง 4.2 เพื่อศึกษาสถานภาพและบทบาทของดนตรีในชุมชน 4.3 จัดทำโน้ตเพลงเป็นโน้ตสากล

5) ขั้นสรุปและอภิปรายผล 1. เรียบเรียงจัดทำบทสรุปผลจากการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูล 2. สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผลในเชิงพรรณนาวิเคราะห์ โดยใช้แนวคิดแนวคิด อัตลักษณ์ และ 3. อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าชุมชนกะเหรี่ยงบ้านกล้วย ต.วังยาว อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี มีเครื่องดนตรีทั้งหมด 9 ชนิด เป็นเครื่องดนตรีที่จำพวกเครื่องสาย 2 ชนิด คือนาเดย และเมตารี เป็นเครื่องดนตรีจำพวกเครื่องเป่า 1 ชนิด คือ คูแว เป็นเครื่องดนตรีจำพวกเครื่องตี 6 เครื่อง คือ ฉี-เตาะ, ทา, ใจจี, มุง, เป้ หรือกลองแบน, ตะเปาะ ซึ่งเครื่องดนตรีจำพวกเครื่องสาย เป็นเครื่องดนตรีที่เล่นเป็นทำนองหลัก มีรูปแบบการบรรเลงในแต่ละบทเพลงแตกต่างกันออกไป เครื่องดนตรีจำพวกเครื่องตี จะเป็นเครื่องดนตรีที่บรรเลงประกอบจังหวะ ส่วนเครื่องดนตรีประเภทเป่าจะเป็นเครื่องดนตรีที่บรรเลงเป็นเชิงสัญลักษณ์ก่อนการเริ่มการแสดง ที่จะทำให้อำเภอกำลังจะแสดงแล้ว หรือเป่าเพื่อบอกกล่าวสิ่งศักดิ์สิทธิ์ วิธีการบรรเลงเครื่องดนตรีของชาวกะเหรี่ยงบ้านกล้วยนั้น สามารถแบ่ง

ออกเป็น 3 วิธีการบรรเลง คือ วิธีการดีด วิธีการตี และวิธีการเป่า ซึ่งวิธีการบรรเลงนั้นจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละเครื่องดนตรี และในแต่ละบทเพลง

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า 1. สถานภาพของดนตรีภายในชุมชน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ 1.1 ด้านเศรษฐกิจสถานภาพของดนตรีกะเหรี่ยงบ้านกล้วยในปัจจุบันยังคงดำเนินอยู่แต่จะดำเนินในลักษณะอาชีพรอง มีการว่าจ้างให้ไปทำการแสดงในงานมงคล อวมงคล งานของหน่วยงานราชการ หน่วยงานเอกชน และยังคงมีการสืบทอดความรู้ความสามารถทางด้านดนตรีกะเหรี่ยงให้กับบุคคลในชุมชนอยู่ 1.2 ด้านการศึกษาภายในชุมชนมีการสืบทอด การเรียนการสอน การบรรเลงเครื่องดนตรี และการขับร้องเพลงจากครูชาลี งามยิ่ง ซึ่งเป็นผู้ควบคุมวงและการฝึกซ้อมวงดนตรีกะเหรี่ยงบ้านกล้วย มีการถ่ายทอดแบบมุขปาฐะ ไม่ได้มีการจดบันทึกโน้ตและเนื้อร้องเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า สถานภาพของดนตรีในชุมชนในด้านเศรษฐกิจในลักษณะอาชีพรอง มีการว่าจ้างให้ไปทำการแสดงในงานต่างๆ และในด้านการศึกษา จะมีการสืบทอด การเรียนการสอนการบรรเลงเครื่องดนตรี การขับร้องเพลงจากครูชาลีซึ่งเป็นการสืบทอดแบบมุขปาฐะ 2. บทบาทของดนตรีในชุมชน ผู้วิจัยพบบทบาทของดนตรีในชุมชน 3 ด้าน ดังนี้ 2.1 ด้านความเชื่อ บทบาทของดนตรีในชุมชนด้านความเชื่อ จะปรากฏให้เห็นการแสดงดนตรีในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา งานมงคล งานอวมงคล และในประเพณีของชาวกะเหรี่ยงบ้านกล้วย คือ ประเพณีผูกแขนด้ายเหลือง ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ ประเพณีงานบุญไหว้แม่โพสพ 2.2 ด้านวิถีชีวิต บทบาทของดนตรีในชุมชนด้านวิถีชีวิต จะปรากฏให้เห็นการแสดงดนตรีภายในหมู่บ้านเมื่อมีการเรียกรวมตัวจากครูชาลี ซึ่งจะเป็นช่วงเวลาหัวค่ำหลังจากทำอาชีพหลักเสร็จแล้ว เพื่อให้ชาวกะเหรี่ยงในหมู่บ้านมาฝึกซ้อมดนตรี เพื่อไปแสดงในงานต่างๆ 2.3 ด้านสังคม บทบาทของดนตรีในชุมชนด้านสังคม จะปรากฏให้เห็นการแสดงดนตรีของชาวกะเหรี่ยงบ้านกล้วยในงานของหน่วยงานราชการ หน่วยงานเอกชน งานประจำปี งานอนุสรณ์ดอนเจดีย์ ประเพณีงานทั้งกระจาด งานมงคลสมรส งานทำบุญกระดูก งานศพ และยังพบบทบาทของผู้นำชุมชน คือ กำนัน ธนกร ธนภัทรอภิเดช ในการติดต่อประสานงานการแสดงดนตรีของชาวกะเหรี่ยงบ้านกล้วย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาดนตรีกะเหรี่ยงบ้านกล้วย ต.วังยาว อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี วัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ชุมชนกะเหรี่ยงบ้านกล้วย ต.วังยาว อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี มีเครื่องดนตรีทั้งหมด 9 ชนิด เป็นเครื่องดนตรีที่จำพวกเครื่องสาย 2 ชนิด คือ นาเดย์ และ เมตารี เป็นเครื่องดนตรีจำพวกเครื่องเป่า 1 ชนิด คือ คูแว เป็นเครื่องดนตรีจำพวกเครื่องตี 6 เครื่อง คือ ฉี่-เต้ายะ, ทา, ใจจี, มุง, เป้ หรือกลองแบนตะเปาะ คือวิธีการดีด วิธีการตี และวิธีการเป่า ซึ่งวิธีการบรรเลงนั้นจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละเครื่องดนตรี และในแต่ละบทเพลง บทเพลงมีการใช้ภาษากะเหรี่ยงและภาษาไทยในการขับร้องมีการตั้งระบบเสียงของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริธร สาวเสม ได้วิจัยเรื่อง ดนตรีกะเหรี่ยงกรณีศึกษาหมู่บ้านโป่งกระทิงบน ตำบลบ้านบึง อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี ที่มีเครื่องดนตรีภายในหมู่บ้าน และมีบทเพลงของตนเอง ซึ่งเป็นบทเพลงสั้นๆ มีเครื่องดนตรีในพื้นที่วิจัย คือ แคน กลองยาว ฉิ่ง ฉาบ และกรับไม้ ซึ่งแคนเป็นแคน 7 ที่ใช้บรรเลงในแต่ละบทเพลง (ศิริธร สาวเสม, 2555)



วัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าดนตรีกะเหรี่ยงบ้านกล้วย มีสถานภาพและบทบาท ในด้านความเชื่อ ด้านวิถีชีวิต ด้านสังคม ซึ่งบทเพลงชาวกะเหรี่ยงมีการรักษาและสืบทอดวัฒนธรรมในหลายรูปแบบ รูปแบบคือการใช้บทเพลงเป็นเครื่องสื่อสารถ่ายทอดวิถีชีวิตภูมิปัญญาความเชื่อ หรือบอกเรื่องราวจาก คนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง เพราะในอดีตเพลงพื้นบ้านเป็นสื่อประเภทหนึ่งที่มีบทบาทในการอบรมขัด เกลา และถ่ายทอดบรรทัดฐานทางสังคมแก่สมาชิกในสังคม สิ่งที่น่าสนใจในคือเพลงพื้นบ้านยังคงมี บทบาทในการขัดเกลาอบรมปณิธาน เพลงกะเหรี่ยงเป็นเพลงพื้นบ้านประเภทหนึ่ง ลักษณะของเพลง พื้นบ้านคือเป็นมุขปาฐะ ใช้การร้องสืบทอดต่อกันมาในโอกาสต่างๆ เช่น กล่อมลูก แต่งงาน งานศพ เป็นต้น ในระยะแรกมีลักษณะเป็นเพลงปฏิพากย์ที่ร้องโต้ตอบกัน มีความสอดคล้องกับทฤษฎีอัต ลักษณ์ ที่ตระหนักมีความรู้สึกนึกคิดต่อตนเองว่า “ฉันเป็นใคร” ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการปฏิสังสรรค์ ระหว่างตัวเรากับคนอื่น โดยผ่านการมองตัวเองและคนอื่นมองเราในขณะนั้น และในทางเดียวกันมโน ทัศน์อัตลักษณ์จะถูกกล่าวควบคู่ไปกับเรื่องของอำนาจ คุณสมบัติของบุคคลหรือสิ่งของที่แสดงออกถึง ความเป็นตัวตน และมีสำนึกบุคคลรับรู้และรู้ว่าตัวเขาคือใครมีลักษณะเป็นอย่างไร มีวิถีชีวิต ความคิด ความเชื่อ แบบแผนพฤติกรรม และลักษณะนิสัยอย่างไร เหมือนหรือแตกต่างจากคนอื่น กลุ่มอื่น สิ่ง อื่น บุคคลซึ่งแสดงออกผ่านทางตัวแทนความมีตัวตนในรูปของสถานะของ บุคคล เพศสภาพ ตำแหน่ง หน้าที่ บทบาททางสังคม ซึ่งเรียกสิ่งเหล่านี้ ว่าเป็นอัตลักษณ์ของปัจเจก หรืออัตลักษณ์ ส่วนบุคคล ส่วนการแสดงออกผ่านสัญลักษณ์อะไรบางอย่างที่มีความหมายเป็นที่เข้าใจร่วมกัน และการแสดงออก ทางพิธีกรรม ประเพณี วัฒนธรรม ตำนาน เรื่องเล่า ประวัติศาสตร์ และปรากฏการณ์ทางสังคม เป็น ส่วนที่เรียกว่า “อัตลักษณ์ทางสังคม” หรืออัตลักษณ์ที่คนในสังคมมีส่วนร่วมที่สะท้อนออกมาจากบท เพลงเนื้อเพลงรวมถึงรูปแบบของการแสดงที่ทำให้เห็นว่าชาวกะเหรี่ยงบ้านกล้วยต้องการให้คนทั่วไป ได้เห็นถึงความเป็นตัวตน เห็นถึงอุปนิสัย จิตใจ วิถีชีวิต วัฒนธรรม การแต่งกาย และความเป็นอยู่ใน ชีวิตประจำวัน (นันทนัย ประสานนาม, 2550)

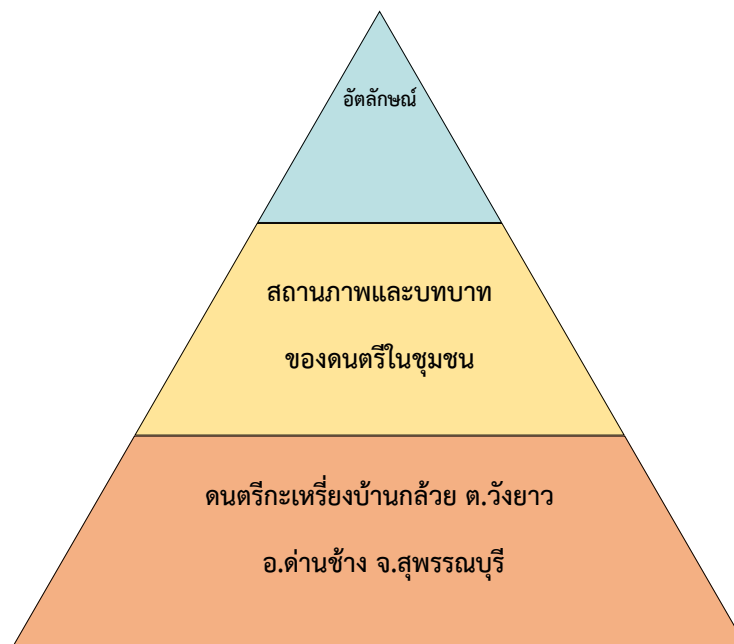
องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาดนตรีกะเหรี่ยงบ้านกล้วย ตำบลวังยาว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี จะ นำเสนออัตลักษณ์ สถานภาพและบทบาทของดนตรีกะเหรี่ยงในชุมชนบ้านกล้วยได้ 3 องค์ความรู้ ดังนี้

- 1) ดนตรีกะเหรี่ยงในชุมชนกะเหรี่ยง หมู่บ้านบ้านกล้วย ต.วังยาว อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี ในเรื่องของ เครื่องดนตรี ระบบเสียง เนื้อเพลง โน้ตเพลง โอกาสในการบรรเลงและบทเพลงที่มีการ ประพันธ์ขึ้นเองจากครูในชุมชน
- 2) สถานภาพและบทบาทของดนตรีกะเหรี่ยงในชุมชนบ้านกล้วย
- 3) อัตลักษณ์ความเป็นตัวตนของชาวกะเหรี่ยงชุมชนบ้านกล้วย ต.วังยาว อ.ด่านช้าง จ. สุพรรณบุรี

ทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ถือส่งเสริมให้เกิดรูปแบบอัตลักษณ์ซึ่งสะท้อนให้เห็นความเป็นตัวตนของ ชาวกะเหรี่ยงหมู่บ้านบ้านกล้วย ต.วังยาว อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี ที่แสดงถึงการนับถือศาสนา การ เคารพสิ่งศักดิ์สิทธิ์ การไหว้บูชาพ่อแม่ ครู การนับถือปู่ย่า การอยู่ร่วมกันของคนภายในชุมชน การมี ความสามัคคีกัน การตระหนักถึงความเป็นชาวกะเหรี่ยง การดำเนินวิถีชีวิตของตนเองภายในชุมชน

และ การมีจิตใจที่ดีต่อผู้อื่น รวมถึงสถานภาพและบทบาทของดนตรีกะเหรี่ยงบ้านกล้วยในปัจจุบัน ยังคงดำเนินอยู่แต่จะดำเนินในลักษณะอาชีพรื่อง มีการว่าจ้างให้ไปทำการแสดงในงานมงคล อวมงคล งานของหน่วยงานราชการหน่วยงานเอกชนและยังคงมีการสืบทอดความรู้ความสามารถทางด้าน ดนตรีกะเหรี่ยงให้กับบุคคลในชุมชนอยู่



บทสรุป

การศึกษาดนตรีกะเหรี่ยงหมู่บ้านกล้วย ต.วังยาว อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี แสดงให้เห็น ถึงความมีอัตลักษณ์และความอยากมีตัวตน ที่แสดงออกผ่านทาง เครื่องดนตรี วิธีการเล่น ระบบเสียง บทเพลง เนื้อร้อง โน้ตเพลง ซึ่งบทเพลงของชาวกะเหรี่ยงบ้านกล้วยเป็นทำนองเพลงและเนื้อเพลงที่ ถูกแต่งขึ้นเองจากครูชาลีซึ่งเป็นนักดนตรีและผู้ถ่ายทอดวิธีการเล่นเครื่องดนตรี การขับร้องบทเพลง ในแต่ละบทเพลงจะสะท้อนให้เห็นความเป็นตัวตนของชาวกะเหรี่ยงบ้านกล้วยในเรื่องกับนับถือ ศาสนา การนับถือครูบาอาจารย์ สิ่งศักดิ์สิทธิ์อื่นที่มองไม่เห็น การอยู่ร่วมกัน การระลึกถึงการเป็นชาว กะเหรี่ยง ดำเนินชีวิตประจำวัน และการอวยพรให้แก่ผู้อื่น มีทำนองเพลงที่เป็นทำนองหลักเพียง ทำนองเดียว แต่มีการเคลื่อนที่ของแนวเบสอยู่ตลอดจนจบเพลง ซึ่งการดำเนินทำนองของแนวเบส ของแต่ละบทเพลงมีความแตกต่างกัน และมีรูปแบบการดำเนินทำนองแนวเบสที่เด่นชัดในทุกเพลง และดนตรียังมีสถานภาพและบทบาทในชุมชนในด้าน เศรษฐกิจ การศึกษา ความเชื่อ วิถีชีวิต และ สังคม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและข้อจำกัดในการศึกษาดังกล่าวในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมใน การทำงานวิจัยในอนาคต ดังนี้



1. สามารถทำวิจัยดนตรีกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆ ในพื้นที่ จังหวัดสุพรรณบุรีได้
2. สามารถทำการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมและความเชื่อของชาวกะเหรี่ยงบ้านกล้วย ต.วังยาว อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี

เอกสารอ้างอิง

- นันทนัย ประสานนาม. (2550). *รูปพหูพจน์ของอัตลักษณ์เด็กแนว*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจ จุดประกาย.
- ศิริธร สาวเสม. (2555). ดนตรีกะเหรี่ยง กรณีศึกษาหมู่บ้านโป่งกระทิงบน ตำบลบ้านปึง อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี. *ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สารานุกรมไทย. (2564). *ชาวกะเหรี่ยง*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 10 มิถุนายน 2566 จาก <https://www.saranukromthai.or.th/sub/book/book.php?book=23&chap=5&page=t23-5-infodetail01.html>
- สารานุกรมไทย. (2564). *ชาติพันธุ์*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 10 มิถุนายน 2566 จาก <https://www.saranukromthai.or.th/sub/book/book.php?book=23&chap=5&page=t23-5-infodetail01.html>



การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการทักทาย
โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
The Development of Pinyin Reading-Aloud Skills in The Chinese
Subject of Greetings by Using a Game-Based Learning
Management Method for Middle School First-Year Students

¹นภสร ทิพย์วาศรี Napasorn Tipayawasri

²พล เหลืองรังษี Pol Luangrangsee

^{1,2}มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: napasornmew1305@gmail.com

Received October 5, 2023; Revised September 22, 2024; Accepted: September 24, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการทักทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนเรียน กับหลังเรียน เพื่อเปรียบเทียบทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการทักทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนกับกลุ่มที่จัดการเรียนรู้แบบปกติ และเพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนกลุ่มที่พัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการทักทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนควนขนุน อำเภอกวนขนุน จังหวัดพัทลุง ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างแบบง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก จำนวน 2 ห้อง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1/7 จำนวน 26 คน ได้รับการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม เป็นกลุ่มทดลอง และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/8 จำนวน 26 คน ได้รับการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบปกติเป็นกลุ่มควบคุม รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 52 คน ผลการศึกษาพบว่า 1. การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการทักทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2. การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการทักทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนสูงกว่ากลุ่มที่จัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ความพึงพอใจของนักเรียนกลุ่มที่พัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการทักทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

คำสำคัญ: การพัฒนาทักษะ; การอ่านออกเสียงพินอิน; วิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม



Abstract

The purpose of this research is to compare Pinyin's reading skills and study the satisfaction of students in the group who developed Pinyin's reading skills, for the Chinese language course about greeting by game learning. Between Middle school first-year students before and after studying with normal learning groups. The sample group used in this research is Middle school first-year students at Khuan Khanun School, Khuan Khanun District, Phatthalung Province, Semester 1/2023. A group of students who developed Pinyin's reading skills by game learning is an experimental group. There are 2 rooms from middle school first-year students room number 7 including 26 students obtained from simple random sampling by lottery drawing. Another group of normal learning is a control group. There are 26 students from middle school first-year students room number 8. A total of 52 students were included in the sample. The results of the research showed that: 1. Group of middle school first-year students who developed Pinyin's reading skills, for the Chinese language course about greeting by game learning after studying is higher than before studying. Statistically significant at the .01 level. 2. Group of middle school first-year students who developed Pinyin's reading skills, for the Chinese language course about greeting by game after learning was significantly higher than those in the normal learning group at the .01 level. 3. The satisfaction of students in the group that developed Pinyin's reading skills, for the Chinese language course about greeting by game is high level an average of 4.41.

Keywords: Skill Development; Pinyin Reading Aloud; Game-Based Learning Management

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) มีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคงประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี เก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้ รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (พ.ศ. 2561-2580) ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน มีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาหรืออาชญากรรมต่างๆ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความยืดหยุ่นทางความคิด รวมถึงทักษะด้านภาษา ศิลปะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพสอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจ ตลอดจนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน รวมถึงทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ มีทักษะชีวิตสามารถอยู่ร่วมและทำงานกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม ซึ่งหากมีการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ และมีหลักสูตรการศึกษาที่เอื้อต่อทักษะชีวิต มีการเสริมสร้างประสบการณ์ชีวิต ทักษะชีวิต และทักษะอาชีพในหลักสูตร และสร้างการมีงานทำของวัยรุ่น/วัยรุ่น จะช่วยให้การพัฒนาเด็ก และเยาวชนบังเกิดผลสัมฤทธิ์ได้ แนวทางพัฒนาที่ 2 จัดให้มีการพัฒนาทักษะด้านภาษา ศิลปะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท แนวทางย่อยที่ 3 ปรับปรุงโครงสร้างการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มคุณภาพการศึกษา มีการปรับปรุงโครงสร้างการศึกษาที่เน้นสายอาชีพมากขึ้น มีการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เกิดทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะภาษาที่ 3 ทักษะและความรู้ในการประกอบอาชีพใหม่ๆ อย่างคล่องตัว เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม (การประกาศแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580), 2562)

ในสังคมโลกปัจจุบันและอนาคตทักษะและความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศถือเป็นปัจจัยที่สำคัญของการสื่อสาร และภาษาจีนถือเป็นภาษาต่างประเทศที่สองที่มีผู้เลือกเรียนมากที่สุดตั้งแต่ระดับประถมศึกษา จนถึงอุดมศึกษา และเป็นนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการส่งเสริมให้นักเรียนและประชาชนมีความสามารถใช้ภาษาจีนในการสื่อสาร เพราะเศรษฐกิจจีนเติบโตอย่างมั่นคงและก้าวไกล การค้าและการลงทุนระหว่างจีนกับไทย โดยมุ่งพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถในทางภาษาทั้ง 4 ทักษะ ได้แก่ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ในบรรดาทั้ง 4 ทักษะที่กล่าวข้างต้น ทักษะการอ่านนั้นนับว่ามีความสำคัญยิ่ง ซึ่งเป็นทักษะที่นักเรียนมีโอกาสสามารถหาความรู้ได้จากเอกสารสิ่งพิมพ์ในสาขาวิชาต่างๆ มีอยู่กันอย่างแพร่หลาย



จากการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาจีน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนควนขนุน จังหวัดพัทลุง ปีการศึกษา 2565 พบว่า คะแนนทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทักษะการออกเสียงพินอินของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีผลสัมฤทธิ์ต่ำลงและไม่ผ่านเกณฑ์ เนื่องจากนักเรียนส่วนใหญ่ยังมีปัญหาในการออกเสียงพินอิน ทั้งพยัญชนะ สระ และวรรณยุกต์ไม่ถูกต้อง เช่น การออกเสียงพยัญชนะ zh sh ch r z c s นักเรียนออกเสียงพยัญชนะ g ตามแบบภาษาอังกฤษ และสระ e และ i นักเรียนมักสับสนกับการใช้อักษรภาษาอังกฤษ ซึ่งตามความจริงสระ e ออกเสียงว่าเออ และสระ i ออกเสียงว่าอี นักเรียนออกเสียงไม่ตรงตามวรรณยุกต์ ทำให้ความหมายของคำศัพท์ที่จะสื่อสารเปลี่ยนไป อาจเนื่องมาจากเกิดความสับสนระหว่างการอ่านออกเสียงพินอินกับเสียงภาษาอังกฤษ นักเรียนไม่เคยชินกับเสียงและวิธีการออกเสียงที่ไม่มีในภาษาไทย ความยากและความซับซ้อนของพินอิน และที่สำคัญนักเรียนไม่ใส่ใจในการฝึกทบทวนการออกเสียงพินอิน ซึ่งสอดคล้องกับมัทธนา ชินนาพันธ์ ที่กล่าวว่า นักเรียนไม่ให้ความสำคัญและสนใจเรียนวิชาภาษาจีนเท่าที่ควร และเมื่อได้ทำการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนแก่นักเรียนโรงเรียนบ้านคลองนามิตรภาพที่ 201 พบว่า นักเรียนไม่สามารถอ่านเสียงสัทอักษร (พินอิน) ได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากตัวอักษรของสัทอักษร (พินอิน) นั้นออกเสียงต่างจากการออกเสียงในภาษาอังกฤษและภาษาไทย (มัทธนา ชินนาพันธ์, 2562) เช่นเดียวกับกนกวรรณ ทับสรีร์ ที่กล่าวว่านักเรียนมีปัญหาด้านทักษะการอ่านออกเสียงภาษาจีน มีการออกเสียงพยัญชนะ และสระของสัทอักษรซึ่งเป็นเสียงอ่านในภาษาจีนหรือพินอินที่ผิดจากหลักการอ่าน อีกทั้งยังไม่สามารถสะกดเสียงอ่านได้ ทั้งเกิดการสับสนระหว่างพยัญชนะพินอิน และตัวอักษรภาษาอังกฤษ ส่งผลให้คะแนนการอ่านของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ (กนกวรรณ ทับสรีร์, 2562)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าทักษะการอ่านออกเสียงพินอินมีความสำคัญยิ่งในการเรียนวิชาภาษาจีน และเป็นปัจจัยพื้นฐานในทักษะการใช้ภาษาในด้านต่างๆ เช่น การฟัง พูด อ่าน เขียน นักการศึกษาจึงได้คิดค้นวิธีการสอนที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อเป็นการพัฒนาการสอนภาษาจีนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดประโยชน์แก่นักเรียนมากที่สุด ซึ่งมีวิธีที่ได้รับความนิยมจากอดีตจนถึงปัจจุบัน คือ การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน ซึ่งสอดคล้องกับกนกวรรณ ทับสรีร์ ได้ศึกษาการพัฒนาการอ่านออกเสียงภาษาจีนโดยใช้เกมประกอบแบบฝึก สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ผลสัมฤทธิ์การอ่านออกเสียงภาษาจีนโดยใช้เกมประกอบแบบฝึก สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (กนกวรรณ ทับสรีร์, 2562) และสอดคล้องกับดาวเชศ ปัญญาสุรยุทธ ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาจีนโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ประกอบเกมของชุมชนภาษาจีนโรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม พบว่า ทักษะการอ่านภาษาจีนของนักเรียนกลุ่มเรียนกิจกรรมชุมชน โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ประกอบเกม มีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาจีนโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ประกอบเกมของชุมชนภาษาจีน อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการพัฒนาการอ่านออกเสียงโดยใช้เกมประกอบแบบฝึก มุ่งเน้นให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหา ควบคู่ไปกับความน่าสนใจและความเพลิดเพลินของเกม นักเรียนได้ฟังพาอาศัยกัน พูดคุยกัน นักเรียนได้ฝึกทักษะหลายๆ ด้าน และไม่เครียด (ดาวเชศ ปัญญาสุรยุทธ, 2558)

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมจะเป็นการสร้างแรงจูงใจ เกิดความสนุกสนาน และกระตุ้นความสนใจของนักเรียน ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนวิชาภาษาจีน จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน และมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการทักทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนเรียนกับหลังเรียน
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการทักทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนกับกลุ่มที่จัดการเรียนรู้แบบปกติ
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนกลุ่มที่พัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการทักทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงทดลองเพื่อเปรียบเทียบทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการทักทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีการประเมินก่อนเรียนกับหลังเรียน (One-Group Pretest-posttest Design) และเปรียบเทียบทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม หลังเรียนกับกลุ่มที่จัดการเรียนรู้แบบปกติ (Randomized Posttest-Only Control Group Design) (กิตติยา วงษ์ขันธ์, 2561)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนวิชาภาษาจีน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนควนขนุน อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง จำนวน 218 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนควนขนุน อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก จำนวน 2 ห้อง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1/7 จำนวน 26 คน ได้รับการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม เป็นกลุ่มทดลอง และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/8 จำนวน 26 คน ได้รับการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบปกติ เป็นกลุ่มควบคุม รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 52 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แผนการจัดการเรียนรู้การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการทักทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม โดยผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เป็นแบบประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน ผลที่ได้จากการประเมินตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้แบบเกม มีค่าเฉลี่ย 4.63 และตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ

เหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้แบบเกม มีค่าเฉลี่ย 4.76 ถือว่าแผนการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพ สอดคล้องและเหมาะสม

2. แผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่อง การทักทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบปกติ โดยผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เป็นแบบ ประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน ผลที่ได้จากการประเมินตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้อง ของแผนการจัดการเรียนรู้แบบปกติ มีค่าเฉลี่ย 4.66 และตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ เหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้แบบปกติ มีค่าเฉลี่ย 4.81 ถือว่าแผนการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพ สอดคล้องและเหมาะสม

3. แบบประเมินทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการทักทาย เป็น เครื่องมือที่ใช้ประเมินก่อนและหลังเรียน โดยใช้เกณฑ์การประเมินแบบรูบริค (Scoring Rubric) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา และวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ค่า IOC ของแบบประเมิน ทักษะการอ่านออกเสียงพินอินที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าระหว่าง 0.67-1.00

4. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) ค่า IOC ของแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่า ระหว่าง 0.67–1.00 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบ่งนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลองเรียนโดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบ เกม และกลุ่มควบคุมเรียนโดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบปกติ

2. กระบวนการสอนที่จะพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบเกม (กลุ่มทดลอง) ประเมินทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน ก่อนเรียน (Pre-test) โดยใช้เกณฑ์การประเมิน แบบรูบริค (Scoring Rubric) มีประเด็นการประเมิน จำนวน 5 เรื่อง ได้แก่ การอ่านพินอินถูกต้อง ตามอักขรวิธี การอ่านพินอินข้ามคำหรือเพิ่มคำ การเว้นวรรคตอนในการอ่านพินอิน ความชัดเจนและ ความคล่องแคล่วในการอ่านพินอิน และการอ่านพินอินในเวลาที่กำหนด คะแนนรวม 20 คะแนน ตรวจสอบให้คะแนนแล้วเก็บข้อมูลไว้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการเปรียบเทียบคะแนนหลังเรียน ผู้วิจัย ดำเนินการทดลองตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/7 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 4 แผน รวม 4 ชั่วโมง หลังจากนั้นทำการประเมิน ทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน หลังเรียน (Post-test) ตรวจสอบให้คะแนนแล้วเก็บข้อมูลไว้เพื่อเป็น ข้อมูลสำหรับการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและเปรียบเทียบทักษะการอ่านออกเสียงพินอินหลัง เรียน ระหว่างวิธีการเรียนรู้แบบเกม กับวิธีการเรียนรู้แบบปกติ และนำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวม ข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ t-test ต่อมาให้ให้นักเรียนทำแบบสอบถามความพึงพอใจ และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย

3. กระบวนการสอนที่จะพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบปกติ (กลุ่มควบคุม) ผู้วิจัยดำเนินการทดลองตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบปกติ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/8 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 4 แผน รวม 4 ชั่วโมง หลังจากนั้นได้ทำการประเมินทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน หลังเรียน (Post-test) โดยใช้เกณฑ์การประเมินแบบรูบริก (Scoring Rubric) ซึ่งเป็นแบบประเมินทักษะการอ่านออกเสียงพินอินชุดเดียวกับวิธีการเรียนรู้แบบเกม และเปรียบเทียบทักษะการอ่านออกเสียงพินอินหลังเรียน ระหว่างการเรียนรู้โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบปกติ กับวิธีการเรียนรู้แบบเกม ทำการตรวจให้คะแนนแล้วบันทึกผลไว้ และนำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ t-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการหาค่า t ของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มสัมพันธ์ (t-test for Dependent Samples) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มอิสระ (t-test for Independent Samples)

ผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการทักทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนเรียนกับหลังเรียน ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย พบว่า คะแนนเฉลี่ยทดสอบก่อนเรียนเท่ากับ 5.69 คะแนน คะแนนเฉลี่ยทดสอบหลังเรียนเท่ากับ 14.96 คะแนน เมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติพบว่าคะแนนเฉลี่ยทดสอบก่อนเรียนมีความแตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยทดสอบหลังเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่า $t = -19.484$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลของการเปรียบเทียบทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการทักทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนเรียนกับหลังเรียน

ช่วงเวลา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
ก่อนเรียน O_1	26	5.69	1.914	-19.484	.000
หลังเรียน O_2	26	14.96	2.408		

2. การเปรียบเทียบทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการทักทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนกับกลุ่มที่จัดการเรียนรู้แบบปกติ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประเมินทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน พบว่าคะแนนเฉลี่ยประเมินทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการทักทาย นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 กลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบเกม มีค่าเท่ากับ 14.96 คะแนน คะแนนของกลุ่มควบคุมที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ มีค่าเท่ากับ 11.62 คะแนน เมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติพบว่าคะแนนเฉลี่ยทักษะการอ่านออกเสียงพินอินทั้งสองแบบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่า $t = 4.514$) ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่อง การทักทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนกับกลุ่มที่ จัดการเรียนรู้แบบปกติ

ช่วงเวลา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
หลังเรียน O ₁	26	14.96	2.408	4.514	.000
หลังเรียน O ₂	26	11.62	2.913		

3. การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนกลุ่มที่พัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชา ภาษาจีน เรื่องการทักทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม (กลุ่มทดลอง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประโยชน์ที่ได้รับการเรียนรู้ มีความ พึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมาด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ มีความ พึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือข้อ 10 รูปแบบการเรียนรู้สามารถช่วยแก้ปัญหาการพัฒนาทักษะการอ่าน ออกเสียงพินอินได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 คือ ข้อ 3 รูปแบบการเรียนรู้สามารถช่วย แก้ปัญหาด้านความถนัดทางการเรียนรู้ที่ต่างกัน และข้อ 9 นักเรียนสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ได้อย่างมีความสุข รองลงมามีความพึงพอใจเท่ากัน 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.46 คือข้อ 1 มีการใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมผสมผสานกันระหว่างสื่อการสอนหลากหลายชนิด และข้อ 2 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ช่วยพัฒนานักเรียนทั้งด้านความรู้ และคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ ส่วนข้อ 5 รูปแบบการเรียนรู้สามารถแก้ปัญหาการเรียนไม่ทันเพื่อนได้ มีความพึงพอใจต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่อง การทักทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนกับกลุ่มที่ จัดการเรียนรู้แบบปกติ

ที่	รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปลความหมาย
1.	ด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้	4.39	.436	ระดับมาก
	มีการใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมผสมผสานกัน ระหว่างสื่อการสอนหลากหลายชนิด	4.46	.582	ระดับมาก
2.	รูปแบบการจัดการเรียนรู้ช่วยพัฒนานักเรียนทั้ง ด้านความรู้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.46	.582	ระดับมาก
3.	รูปแบบการเรียนรู้สามารถช่วยแก้ปัญหาด้าน ความถนัดทางการเรียนรู้ที่ต่างกัน	4.50	.510	ระดับมาก

4.	บรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้ ความเหมาะสม	4.35	.485	ระดับมาก
5.	รูปแบบการเรียนรู้สามารถแก้ปัญหาการเรียน ไม่ทันเพื่อนได้	4.19	.694	ระดับมาก
	ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนรู้	4.42	.397	ระดับมาก
6.	นักเรียนได้ฝึกทักษะทั้งในส่วนของทฤษฎีและ ในส่วนของปฏิบัติ	4.42	.504	ระดับมาก
7.	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะพัฒนา ความคิด ทั้งในด้านของความคิดสร้างสรรค์ คิดเป็นเหตุเป็นผล คิดวิเคราะห์	4.31	.549	ระดับมาก
8.	รูปแบบการเรียนรู้ทำให้นักเรียนรู้จักช่วยเหลือ ตนเองในการเรียนมากขึ้น	4.35	.629	ระดับมาก
9.	นักเรียนสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ได้อย่างมีความสุข	4.50	.510	ระดับมาก
10.	รูปแบบการเรียนรู้สามารถช่วยแก้ปัญหาการ พัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอินได้	4.54	.508	ระดับมากที่สุด
ภาพรวม		4.41	.400	ระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลของการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการ
ทักทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการทักทาย โดย
วิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าขั้นตอนการสอนคำศัพท์ผู้วิจัยได้นำเกมมา
ประกอบการจัดการเรียนรู้ โดยแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้จะมีเกมที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้เกิด
ความน่าเบื่อหน่าย เกมเป็นสิ่งเร้าภายนอกที่ทำให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ ทำให้นักเรียน
สนใจในการเรียนรู้ เกิดความสนุกสนาน และช่วยให้นักเรียนจดจำบทเรียนได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับ
งานวิจัยของดาวชยศ ปัญญาสุรยุทธ ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาจีนโดยใช้กิจกรรม
การเรียนรู้ประกอบเกมของชุมชนจีน โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม พบว่า ทักษะการอ่านภาษาจีน
ของนักเรียนกลุ่มเรียนกิจกรรมชุมชนโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ประกอบเกมมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่า
ก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ดาวชยศ ปัญญาสุรยุทธ, 2558) นอกจากนี้ยังม
ีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ทับสรีร์ ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาการอ่านออกเสียง
ภาษาจีนโดยใช้เกมประกอบแบบฝึก สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ผลสัมฤทธิ์การอ่าน
ออกเสียงภาษาจีน โดยใช้เกมประกอบแบบฝึก สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนสูงกว่า
ก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กล่าวโดยสรุปได้ว่า ประโยชน์ของวิธีสอนด้วยเกมเป็นวิธีการ
สอนที่ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สูงและเกิดการเรียนรู้จากการเล่น ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการ



เรียนรู้โดยการเห็นประจักษ์แจ้งด้วยตนเอง ทำให้การเรียนรู้ที่มีความหมาย และเป็นวิธีการสอนที่ผู้สอนไม่เหนื่อยใช้แรงมากในขณะที่สอนและผู้เรียนมีความชอบ (กนกวรรณ ทับสีรัก, 2562)

2. ผลการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการตกทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนสูงกว่ากลุ่มที่จัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกม เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยครูทำให้ง่ายต่อการเข้าใจ ส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วม นักเรียนที่เรียนเก่งจะช่วยนักเรียนที่เรียนอ่อน สามารถปรับใช้ได้กับทุกเพศทุกวัย เกมช่วยลดความเขັมนั่นของเนื้อหาได้ ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนานอยากมีส่วนร่วม และกล้าแสดงออก ช่วยเสริมทักษะทางภาษาได้ทุกเรื่อง ทั้งในด้านการฟัง พูด อ่าน เขียน และสามารถใช้ในการลำดับขั้นการสอนทุกภาษาทุกขั้นตอน ทำให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียน และกระตุ้นอยากใหเรียน สอดคล้องกับผลงานของญัตมิน หวันสนิ ได้ทำการศึกษาผลของการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษต่างวิธีที่มีต่อความคงทนในการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้เกมสูงกว่าที่ได้รับการสอนตามคู่มือครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะการสอนโดยใช้เกม เป็นการสอนที่ตอกย้ำความรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นักเรียนได้รับประสบการณ์ตรง ปฏิบัติด้วยตัวเอง จึงทำให้นักเรียนจดจำคำศัพท์ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนที่ได้รับการสอนแบบเกมสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนตามคู่มือครู (ญัตมิน หวันสนิ, 2565)

3. ผลความพึงพอใจของนักเรียนกลุ่มที่พัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการตกทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการเรียนสามารถช่วยแก้ปัญหาการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอินได้ รูปแบบการเรียนรู้อาจช่วยแก้ปัญหาด้านความถนัดทางการเรียนรู้ที่ต่างกัน นักเรียนสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ได้อย่างมีความสุข มีการใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมผสมผสานกันระหว่างสื่อการสอนหลากหลายชนิด และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ช่วยพัฒนานักเรียนทั้งด้านความรู้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของนุชจริย สี่แก้ว และจิรายุ วงษ์สุตา ได้ศึกษาการพัฒนาการอ่านออกเสียงพินอินภาษาจีนโดยใช้เกมบัตรคำพินอินสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาล 2 วัดทุ่งสวน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนต่อการใช้เกมบัตรคำพินอิน พบว่า นักเรียนทุกคนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนการพัฒนาการอ่านออกเสียงพินอินภาษาจีน โดยใช้เกมบัตรคำพินอิน โดยค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักเรียนอยู่ในระดับ 4 คือ มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดอันให้เห็นว่า จากการจัดการเรียนการสอนดังกล่าวนักเรียนมีการพัฒนาการออกเสียงพินอินภาษาจีนได้ดีขึ้น เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เกมบัตรคำพินอินนั้นสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างสนุก และสามารถช่วยให้นักเรียนมีการพัฒนาทักษะการออกเสียงพินอินภาษาจีนได้ดี (นุชจริย สี่แก้ว และจิรายุ วงษ์สุตา, 2557) และสอดคล้องกับงานวิจัยของญาณวรรณ ปินคำ และคณะ ได้ศึกษาการพัฒนาการสอนทักษะการอ่านออกเสียงคำที่มีตัวสะกดตรงตามมาตราโดยใช้เกม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่จันทรายสวรรค์ อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีผลต่อการจัดการ

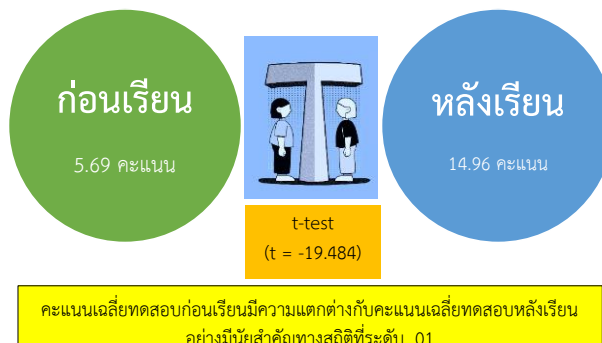
เรียนรู้โดยใช้เกม เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงคำที่มีตัวสะกดตรงตามมาตรา พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.80 ซึ่งอยู่ในระดับพึงพอใจมากทุกข้อ (กนกวรรณ ปิ่นคำ และคณะ, 2562) นอกจากนี้ยังมี กนกวรรณ ทับสีรัก ได้ศึกษาการพัฒนาการอ่านออกเสียงภาษาจีนโดยใช้เกมประกอบแบบฝึก สำหรับ นักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้การอ่านออกเสียง ภาษาจีน โดยใช้เกมประกอบแบบฝึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.56) กล่าวโดยสรุปได้ว่า ประโยชน์ของวิธีสอนด้วยเกมเป็นวิธีการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สูงและ เกิดการเรียนรู้จากการเล่น ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการเห็นประจักษ์แจ้งด้วยตนเอง ทำให้ การเรียนรู้มีความหมายและอยู่คงทน และเป็นวิธีการสอนที่ผู้สอนไม่เหนื่อยแรงมากขณะสอนและผู้เรียน มีความชอบ (กนกวรรณ ทับสีรัก, 2562)

องค์ความรู้ใหม่

การเปรียบเทียบทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการตกท้าย โดยวิธีการ จัดการเรียนรู้แบบเกม ก่อนเรียนกับหลังเรียน พบว่า คะแนนเฉลี่ยทดสอบก่อนเรียนมีความแตกต่าง กับคะแนนเฉลี่ยทดสอบหลังเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 การเปรียบเทียบทักษะโดย วิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม พบว่า คะแนนเฉลี่ยประเมินทักษะการอ่านออกเสียงพินอินกลุ่มทดลอง ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบเกม มีค่าสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นักเรียนกลุ่มที่พัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการตกท้ายโดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม (กลุ่มทดลอง) มีความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถแสดงได้ดังภาพ ประกอบที่ 1

1

การเปรียบเทียบการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการตกทาย
โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1



2

การเปรียบเทียบการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการตกทาย
โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมกับแบบปกติ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1



3



ความพึงพอใจของนักเรียนที่พัฒนา
ทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน
รายวิชาภาษาจีน เรื่องการตกทายโดย
วิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ภาพประกอบที่ 1 การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการตกทายโดย
วิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

บทสรุป

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เรื่องการ
ตกทาย โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สามารถสรุปได้ว่า เกมมี
ประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ภาษา โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชา
ภาษาจีน เนื่องจากเกมเป็นกิจกรรมที่ช่วยลดความตึงเครียด สร้างความสนุกสนาน ทำให้นักเรียนไม่

รู้สึกเบื่อและกดดันในการเรียนรู้ และสามารถเรียนรู้ได้อย่างอิสระ นอกจากนี้เกมยังเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์จริง เป็นการเรียนรู้จากการเล่น จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบเกมทำให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สามารถพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีนได้มากกว่าการจัดการเรียนรู้แบบปกติ การจัดการเรียนรู้แบบปกติไม่ได้หมายความว่า เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องด้วยค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผลการจัดการเรียนรู้แบบปกติมีค่าความสำเร็จ ระดับคะแนนประเมินทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีนของนักเรียนสูงขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูที่ได้นำแผนการจัดการเรียนรู้แบบปกติ ให้เพิ่มกิจกรรมการทบทวนคำศัพท์ของบทเรียนเป็นประจำทุกวัน ทุกคาบ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีการทบทวนคำศัพท์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน เพราะการเรียนรู้ไม่ว่าจะเรียนสิ่งใดก็ตาม นักเรียนต้องทำความเข้าใจและจดจำสิ่งที่ได้เรียนรู้เพื่อจะได้นำไปใช้ประโยชน์ เพราะถ้าจำไม่ได้หรือลืมการเรียนรู้นั้นก็ไม่ได้เกิดประโยชน์ ดังนั้น นักเรียนต้องพยายามจดจำให้ได้ โดยการฝึกทักษะการอ่านออกเสียงพินอินอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีนให้สูงขึ้น ให้ใช้เกมในการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นวิธีการที่ดีกว่าการจัดการเรียนรู้แบบปกติ

1.2 ควรนำบทเรียนการจัดการเรียนรู้การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน โดยการจัดการเรียนรู้แบบเกม ไปบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับวัย

1.3 ควรนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีด้านภาษาจีนที่ทันสมัย เข้ามาเสริมเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ควบคู่กับการก้าวทันต่อโลกสมัยใหม่อยู่เสมอ

1.4 การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเกมในการสอนนั้น สำหรับนักเรียนที่มีพื้นฐานน้อย จะไม่กล้าอ่านออกเสียงเท่าที่ควร ครูควรมีกิจกรรมกระตุ้นการสร้างกำลังใจ และชมเชยเมื่อนักเรียนกล้าแสดงออก หากมีรางวัลเพื่อเป็นการเสริมแรง จะช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจในกิจกรรมมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรจะทำการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของการออกเสียงสระ วรรณยุกต์ และการเปลี่ยนแปลงของเสียงวรรณยุกต์ เพื่อให้เข้าใจปัญหาการออกเสียงของผู้เรียนทั้งระบบ

2.2 การศึกษาปัญหาการออกเสียงของผู้เรียนควรมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามการพัฒนาของผู้เรียนและศึกษาการเปลี่ยนแปลงของปัญหาที่มีผลแตกต่างกันไป

2.3 ควรมีการนำการพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงพินอิน รายวิชาภาษาจีน โดยการจัดการเรียนรู้แบบเกม ไปใช้กับระดับชั้นอื่นๆ ด้วย



2.4 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ที่สอนโดยใช้เกมต่างๆ เพื่อให้ทราบว่าเกมชนิดใดที่นักเรียนให้ความสนใจมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ทับสีรัก. (2562). การพัฒนาการอ่านออกเสียงภาษาจีนโดยใช้เกมประกอบแบบฝึกสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- การประกาศแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (2562, 18 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 51 ก, หน้า 18.
- กิตติยา วงษ์จันทร์. (2561). การออกแบบการวิจัยรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ การกำหนดตัวอย่างและการวิเคราะห์ข้อมูล. ภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ญุศมีน หวันสนิ. (2565). ผลการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษต่างวิธีมีต่อความคงทนในการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ญาณวรรณ ปิ่นคำ และคณะ. (2562). การพัฒนาการสอนทักษะการอ่านออกเสียงคำที่มีตัวสะกดตรงตามมาตราโดยใช้เกม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่จันทรายสวรรค์ อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. วารสารบัณฑิตวิจัย JOURNAL OF GRADUATE RESEARCH, 10(2): 73-89.
- ดาวชยศ ปัญญาสุรยุทธ. (2558). การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาจีนโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ประกอบเกม ของชุมชนภาษาจีน โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นุชจริย สี่แก้ว และจิรายุ วงษ์สุตา. (2557). การพัฒนาการอ่านออกเสียงพยัญชนะภาษาจีนโดยเกมบัตรคำพยัญชนะสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนเทศบาล 2 วัดทุ่งสวน จังหวัดกำแพงเพชร. 20 กันยายน 2557. วารสารอักษราพิบูล, 1(1): 27-41.
- มณฑนา ชินนาพันธ์. (2562). การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงสัทอักษร (พินอิน) โดยใช้สื่อมัลติมีเดียสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านคลองนามิตรภาพที่ 201 อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.



การดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
Implementation of Driving the Moral School of the
Administrators Under the Office of Nonthaburi Secondary
Educational Service Area

¹พนิดา ปราบโจร Phanida Prabjone

²ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ Laddawan Petchroj

^{1,2}คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

^{1,2}Faculty of Liberal Arts, Ratchaphruek University

¹Corresponding author, e-mail: phanidap64@gmail.com

Received October 24, 2023; Revised September 22, 2024; Accepted: September 24, 2024



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการดำเนินงานขับเคลื่อนเป็นโรงเรียนคุณธรรม และ 2) เปรียบเทียบการดำเนินงานขับเคลื่อนเป็นโรงเรียนคุณธรรม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ คณะผู้บริหาร และครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 322 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบ แบ่งชั้น เครื่องมือคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ ทดสอบค่าที และความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียน คุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับ มากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผล รองลงมาคือ ด้านการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรม ด้านการวางแผนของโรงเรียนคุณธรรม ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและเสริมแรง ด้านการดำเนินการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม และ ด้านการประชาสัมพันธ์ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม ของผู้บริหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านพบว่า อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การดำเนินงานขับเคลื่อน; โรงเรียนคุณธรรม; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) study the implementation of driving moral schools and 2) compare the implementation of driving moral schools classified



by personal data. Under the Office of Nonthaburi Secondary Education Service Area The sample consisted of 322 administrators and teachers in schools under the Office of Nonthaburi Secondary Educational Service Area using stratified random sampling. The tool was a questionnaire. Data were analyzed by mean and standard deviation. t-test and one-way ANOVA. The research results were as follows: 1) Implementation of driving moral school administrators under the Office of Nonthaburi Secondary Education Service Area Overall, it was at a high level in all aspects. when considering side by side the highest average was evaluation, followed by learning exchange. supervision and follow-up to moral schools Moral School Planning Promotion, support and reinforcement in terms of networking and participation and public relations, respectively. Classified by personal factors, it was found that the overall picture was not different. As for each side, it was found that age, work experience and different school sizes The statistical significance was at the .05 level.

Keywords: Implementation of Driving; Moral School; School administrators

บทนำ

โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เป็นการดำเนินงานเพื่อสืบสานพระราชปณิธานเดินตามรอยเบื้องพระยุคลบาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ตามพระราชประสงค์ของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการตามนโยบายภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติเกี่ยวกับเรื่องคุณธรรม ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการจัดทำ “โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.” ขึ้น เพื่อพัฒนาโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้นักเรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาตระหนักรู้ เข้าใจและมีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลซึมซับคุณค่าแห่งคุณธรรมความดีอย่างเป็นธรรมชาติและสร้างความรู้สึกลึกซึ้งซาบซึ้งใจ รวมทั้งสร้างเครือข่ายชุมชนองค์กรแห่งคุณธรรม โดยประสานความร่วมมือจากหน่วยงาน และองค์กรที่ทำงานด้านคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

การขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เป็นเรื่องที่ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียนต้องร่วมมือกันดำเนินงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน โดยการสร้างการมีส่วนร่วมสร้างเครือข่ายในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติในรูปแบบต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สร้างและพัฒนาให้มียุทธศาสตร์ความรู้/นวัตกรรมการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ร่วมกันตรวจสอบ นิเทศ ติดตาม จากทั้งภายในโดยผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง และภายนอก โดยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้เพิ่มขึ้น และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ให้ลดลง (ปัทมวดี วีรภักดิ์ และคณะ, 2560) ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมจะต้องจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ถือว่าเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการ

เป็นผู้นำในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ และพัฒนาครูผู้สอนในการสอนให้ สอดคล้องกับความสามารถ ความสนใจ ความต้องการ และเจตคติของผู้เรียน โดยเน้นนักเรียนเป็น ศูนย์กลาง เน้นกระบวนการเรียนรู้ให้สามารถเรียนรู้ขึ้นเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและนำไปใช้ในการ สร้างและเตรียมทรัพยากรมนุษย์ ให้ประเทศมีคุณภาพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศแบบยั่งยืน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกำหนดกลยุทธ์ โดย เปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น และ ผู้บริหารจะต้องเร่งรัดพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่เหมาะสมที่จะให้ การศึกษาอบรมพัฒนาเยาวชนของชาติในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ (ไชยพร เรื่องแห้ว, 2556)

ในปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงหลายด้านทำให้เปลี่ยนวิถีชีวิตของมนุษย์เดิมที่อยู่ ด้วยกันแบบพึ่งพาอาศัย กลายเป็นสังคมที่ขาดคุณธรรมจริยธรรม เอาเปรียบเอารัดเอาเปรียบกัน ขาดน้ำใจเอื้อ อำนวยต่อกัน ส่งผลให้เยาวชนไทยในปัจจุบันมีพฤติกรรมที่แสดงออกในทางที่ไม่เหมาะสม ไม่พึง ประสงค์ ขาดคุณธรรมจริยธรรม ผลจากการพัฒนาประเทศในระยะผ่านมาให้ความสำคัญเฉพาะด้าน เศรษฐกิจ ทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจในอัตราสูง มีความก้าวหน้าทางวัตถุและเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างรวดเร็ว ประกอบกับอิทธิพลทางวัฒนธรรมต่างชาติเข้ามามีบทบาทในสังคมไทย อีกทั้งกระแส สังคมเกี่ยวกับค่านิยมในการเลียนแบบได้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความประพฤติ และการแสดงออก ทำให้ประสบปัญหาในเรื่องพฤติกรรมทางลบ เช่น การมั่วสุม หนีเรียน แต่งกายไม่ถูกระเบียบ ใช้ โทรศัพท์มือถือผิดกาลเทศะ ขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย เช่น เข้าแถว-เดินแถวไม่เป็นระเบียบ ไม่ มีสัมมาคารวะ พูดคำหยาบ ขาดความรับผิดชอบ เช่น ไม่ตั้งใจเรียน ลอกการบ้าน ไม่ส่งการบ้าน ไม่ ปิดน้ำ-ไฟหลังใช้ ไม่รักษาความสะอาดในโรงเรียน ขาดจิตสำนึกสาธารณะ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต เช่น ลักขโมย พูดโกหก ทูจริตการสอบ เก็บของได้ไม่ส่งคืน พฤติกรรมเสี่ยง ความก้าวร้าว เช่น สูบ บุหรี่ ดื่มเหล้า เล่นการพนัน ทะเลาะวิวาท ติดเกม ฟุ่มเฟือย ทำลายทรัพย์สินของส่วนรวม ข่มขู่รังแก เพื่อน-รุ่นน้อง ตั้งครุภรรยาเรียน เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นผลที่เกิดจากการขาดคุณธรรม จริยธรรม และส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต สภาพจิตใจ อารมณ์ความรู้สึก และร่างกาย ดังนั้นเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของคนไทยในสังคมให้เป็นคนดี มี ความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน สามารถพึ่งพาตนเองได้ ปัญหาความเสื่อมถอยทางวัฒนธรรมของ เยาวชนและคนในสังคม อาทิ การให้คุณค่าและความนิยมกับความสนุกสนานและความพึงพอใจ การ ละเลยเรื่องระเบียบวินัยขาดความรับผิดชอบ ขาดความเคารพเกรงใจต่อผู้อาวุโสกว่า ติดการสร้างอัตลักษณ์ส่วนตัวผ่านทางสังคมออนไลน์ ติดเกมอินเทอร์เน็ตและมีการใช้ภาษาไทยที่ไม่เหมาะสม การ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและสื่อทางสังคมมีภาพของการใช้ความรุนแรงและความไม่เหมาะสมทางเพศ ซึ่งขาดการกำกับควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เยาวชนมีพฤติกรรมก้าวร้าวและพฤติกรรมเสี่ยง ต่อการก่ออาชญากรรม และปัญหาดังกล่าวในวัยรุ่นเพิ่มสูงขึ้น การปล่อยปละละเลยให้มีการแพร่ ระบาดของยาเสพติดในแหล่งชุมชนและเข้าไปในบริเวณใกล้เคียงสถานศึกษา รวมทั้งปัญหาคนไทย เข้าสู่วงจรการพนันมากขึ้น เช่น การเล่นหวย การเล่นพนันฟุตบอล ด้วยเหตุเหล่านี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ในแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่



12 พ.ศ. 2560 – 2564 ว่า “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในสังคม” โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลที่มุ่งหวังให้คนไทยมีคุณธรรมจริยธรรม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560).

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายเป็นโรงเรียนที่นักเรียนมีปัญหาทางด้านคุณธรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมในการขาดวินัย เช่น การมาโรงเรียนสาย การหนีเรียน การแต่งกายไม่ถูกระเบียบ การใช้โทรศัพท์มือถือถือผิดกาลเทศะ การเข้าแถว-เดินแถวไม่เป็นระเบียบ ไม่มีสัมมาคารวะ การพูดคำหยาบในโรงเรียน ทั้งขาดความรับผิดชอบในส่วนรวม คือ การไม่ปิดน้ำ-ไฟหลังใช้ ไม่รักษาความสะอาดในโรงเรียน ขาดความซื่อสัตย์สุจริต มีการลักขโมย พุดโกหก และทุจริตการสอบ ทั้งยังมีพฤติกรรม คือ การสูบบุหรี่ ดื่มเหล้า เล่นการพนัน ทะเลาะวิวาท และติดเกม ทำให้เกิดปัญหาในคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งเน้นให้เยาวชนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยอยากทราบการบริหารจัดการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โดยใช้กระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ซึ่งมีการดำเนินการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม ดังนี้ 1) การวางแผนของโรงเรียนคุณธรรม 2) การสร้างการมีส่วนร่วม 3) การส่งเสริมสนับสนุนและเสริมแรง 4) การนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรม 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) การประเมินผล และ 7) การประชาสัมพันธ์ มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างกลไกในการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมให้ประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานขับเคลื่อนเป็นโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการดำเนินงานขับเคลื่อนเป็นโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหาร และครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยคือ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งหมด 18 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,003 คน (ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ณ วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2565) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นคณะผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2565 ทั้งหมด 18 โรงเรียน จำนวน 322 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากตารางกำหนดขนาดของ Kerjcie, R.V., and

Morgan, D.W. และใช้การสุ่มโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เพื่อให้ทุกหน่วยประชากรได้มีโอกาสเป็นตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เกี่ยวกับการดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม ในพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) เพื่อทราบถึงตัวแปรอิสระ ที่ได้กำหนดไว้ คือ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยพัฒนาจาก ปัสวดี วีรภักดี และคณะ (2560) ในการดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านการวางแผนของโรงเรียนคุณธรรม ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและเสริมแรง ด้านการนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรม ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการประเมินผล และด้านการประชาสัมพันธ์ ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าความตรง (Validity) ระหว่าง .67-1.00 ทุกข้อ และมีความเที่ยง (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ .87

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองไปยังสถานศึกษา และเก็บคืนด้วยตนเองด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent Samples) จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way-Analysis of Variance: ANOVA) โดยทำการทดสอบรายคู่แบบ LSD

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การดำเนินงานขับเคลื่อนเป็นโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}$ =3.97, S.D. 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผล ($\bar{X}$ =4.39, S.D.=0.58) รองลงมาคือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่อมา ด้านการนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรม ด้านการวางแผนของโรงเรียนคุณธรรม ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและเสริมแรง ด้านการดำเนินการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม และด้านการประชาสัมพันธ์ ตามลำดับ ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม

ด้านที่	การดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านการวางแผนของโรงเรียนคุณธรรม	3.95	0.48	มาก	4
2	ด้านการดำเนินการสร้างเครือข่ายและการมี	3.79	0.52	มาก	6
3	ส่วนร่วม	3.81	0.50	มาก	5
4	ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและเสริมแรง	4.04	0.57	มาก	3
5	ด้านการนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรม	4.18	0.37	มาก	2
6	ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.39	0.58	มาก	1
7	ด้านการประเมินผล	3.67	0.56	มาก	7
	ด้านการประชาสัมพันธ์				
รวม		3.97	0.36	มาก	

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามอายุที่ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านที่มีอายุต่างกัน มีด้านการประเมินผล และด้านการประชาสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามอายุ

การดำเนินงาน ขับเคลื่อนโรงเรียน คุณธรรม	ไม่เกิน 30 ปี		ตั้งแต่ 31-40 ปี		ตั้งแต่ 41-50 ปี		ตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป		F	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผน ของโรงเรียน คุณธรรม	4.03	0.47	3.90	0.45	3.97	0.46	3.92	0.53	0.99	0.39
2. ด้านการ ดำเนินการสร้าง เครือข่ายและการมี ส่วนร่วม	3.83	0.53	3.74	0.54	3.78	0.49	3.82	0.52	0.44	0.72
3. ด้านการส่งเสริม สนับสนุนและ เสริมแรง	3.87	0.49	3.81	0.52	3.78	0.45	3.82	0.53	0.35	0.78
4. ด้านการนิเทศ ติดตาม	4.21	0.52	3.98	0.56	4.00	0.55	4.04	0.62	0.27	0.84

โรงเรียนคุณธรรม										
5 . ตั ำ น ก ำ ร	3.67	0.62	3.69	0.51	3.63	0.57	3.70	0.58	1.02	0.35
แลกเปลี่ยนเรียนรู้										
6 . ตั ำ น ก ำ ร	4.22	0.30	4.05	0.43	4.25	0.31	4.21	0.38	5.25**	0.00
ประเมินผล										
7 . ตั ำ น ก ำ ร	4.42	0.52	4.23	0.68	4.48	0.54	4.47	0.51	3.80**	0.01
ประชาสัมพันธ์										
รวม	4.04	.35	3.91	0.39	3.98	0.34	4.00	0.37	1.48	0.21

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

การดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ในรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

การดำเนินงานขับเคลื่อน โรงเรียนคุณธรรม	ปริญญาตรี		ปริญญาโท และสูงกว่า		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนของ โรงเรียนคุณธรรม	3.91	0.49	4.00	0.45	1.62	0.10
2. ด้านการดำเนินการสร้าง เครือข่ายและการมีส่วนร่วม	3.76	0.52	3.82	0.52	1.10	0.26
3. ด้านการส่งเสริมสนับสนุน และเสริมแรง	3.79	0.50	3.85	0.50	1.04	0.29
4. ด้านการนิเทศติดตาม โรงเรียนคุณธรรม	4.00	0.59	4.09	0.53	1.43	0.15
5. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.16	0.39	4.19	0.35	0.76	0.44
6. ด้านการประเมินผล	4.42	0.54	4.36	0.63	0.95	0.34
7. ด้านการประชาสัมพันธ์	3.65	0.54	3.69	0.59	0.62	0.53
รวม	3.96	0.37	4.00	0.36	1.07	0.28

การดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน



เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการวางแผนของโรงเรียนคุณธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การดำเนินงานขับเคลื่อน โรงเรียนคุณธรรม	ตั้งแต่ 1-5 ปี		ตั้งแต่ 6-10 ปี		ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป		F	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนของโรงเรียนคุณธรรม	3.89	0.48	4.05	0.45	3.87	0.49	4.78**	0.00
2. ด้านการดำเนินการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	3.74	0.58	3.86	0.44	3.75	0.51	2.06	0.12
3. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและเสริมแรง	3.79	0.52	3.87	0.48	3.76	0.48	1.17	0.31
4. ด้านการนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรม	4.03	0.57	4.08	0.57	3.98	0.56	0.58	0.55
5. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.23	0.37	4.16	0.38	4.11	0.35	2.66	0.07
6. ด้านการประเมินผล	4.36	0.57	4.35	0.64	4.52	0.47	2.00	0.13
7. ด้านการประชาสัมพันธ์	3.67	0.58	3.68	0.55	3.64	0.55	0.09	0.91
รวม	3.96	0.37	4.01	0.37	3.97	0.34	0.76	0.46

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

การดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรมและด้านการประชาสัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การดำเนินงานขับเคลื่อน โรงเรียนคุณธรรม	ขนาดใหญ่และ ใหญ่พิเศษ		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก		F	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนของโรงเรียนคุณธรรม	4.01	0.46	3.93	0.51	3.92	0.45	1.04	0.35
2. ด้านการดำเนินการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	3.81	0.48	3.72	0.56	3.83	0.49	1.49	0.22
3. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและเสริมแรง	3.82	0.44	3.75	0.51	3.88	0.53	2.04	0.13
4. ด้านการนิเทศติดตาม	4.17	0.48	3.96	0.59	4.01	0.59	3.67*	0.02

โรงเรียนคุณธรรม								
5. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.24	0.30	4.17	0.40	4.13	0.40	2.23	0.10
6. ด้านการประเมินผล	4.44	0.52	4.34	0.63	4.41	0.58	0.85	0.42
7. ด้านการประชาสัมพันธ์	3.62	0.50	3.59	0.57	3.79	0.59	4.33*	0.01
รวม	4.02	0.31	3.92	0.39	4.00	0.38	2.00	0.13

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. การดำเนินงานขับเคลื่อนเป็นโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่าการประเมินผลเป็นตัวแปรสำคัญสำหรับการดำเนินงานขับเคลื่อนเป็นโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูต้องการให้มีผลการประเมินสะท้อนกรอบการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมไปยังโรงเรียนอื่นๆ หรือชุมชนโดยรอบ มีการตัดสินใจหาครูต้นแบบได้รับการพัฒนาศักยภาพในการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการความรู้คู่ ความดี มีการตัดสินใจดำเนินการโรงเรียนคุณธรรมโดยชุมชน มีการตัดสินใจหาครูต้นแบบคุณธรรมที่ดีงาม มีการตัดสินใจให้รางวัลครูต้นแบบคุณธรรมที่ดีงามให้กับนักเรียน และครูได้รับการพัฒนาศักยภาพในการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการความรู้คู่ความดี และมีการวัดกระบวนการการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านคุณธรรมของนักเรียนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรี วงศ์อักษร ได้ศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ พฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม มีกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้งโรงเรียน เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพัฒนาคุณธรรม มีกลไกคณะทำงานและใช้โครงงานคุณธรรมเป็นเครื่องมือที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม มีองค์ความรู้/นวัตกรรม การสร้างเสริมคุณธรรมและมีการบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลง (จักรี วงศ์อักษร, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพร ส่งศรี ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบ้านโป่งที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบ้านโป่งที่ 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้การวางแผนงานคุณธรรม สร้างกลไกการลงมือปฏิบัติงาน กำหนดการติดตามนิเทศงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ญัฐพร ส่งศรี, 2561)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญเดช พันธุ์วัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง การติดตามประเมินผล และสังเคราะห์องค์ความรู้โครงการโรงเรียนคุณธรรมในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โครงการประสบผลสำเร็จตามตัวชี้วัดในการประเมินโดยด้านบริบท (C) โครงการ มีความสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการและสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน มีความต่อเนื่องของกิจกรรมหลักในการ



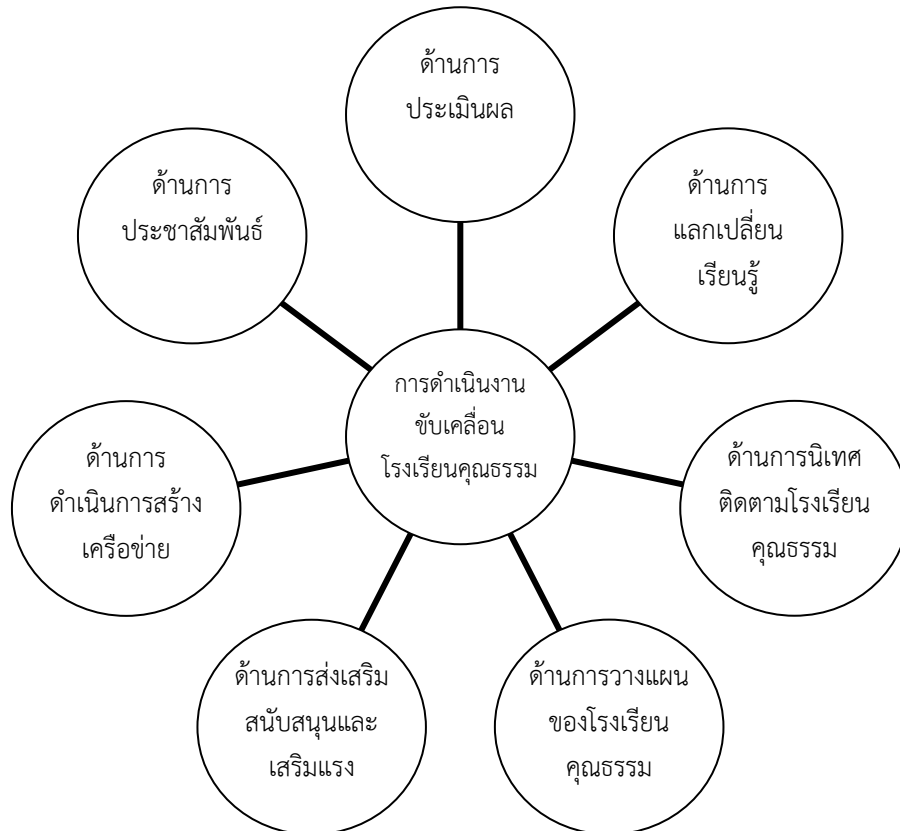
ดำเนินงาน และมีกิจกรรมย่อยในการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนอย่างต่อเนื่องในการกำหนดทิศทางร่วมกันในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ด้านปัจจัย เข้า (I) ความพร้อมของทรัพยากร (4M) ในการดำเนินงานส่งผลให้เกิดความร่วมมือและเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงานตาม “คุณธรรมเป้าหมาย” และวางแผนในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน “คุณธรรมอัตลักษณ์” ด้านกระบวนการ (P) กระบวนการดำเนินงานที่มีความต่อเนื่องในแต่ละกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดองค์ความรู้และสามารถถ่ายทอดสู่ผู้อื่นได้โดยมีผู้บริหารครูแกนนำ นักเรียนแกนนำ ผู้ปกครอง บุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานสนับสนุน (ปัญญาเดช พันธุ์วัฒน์, 2560)

2) การเปรียบเทียบการดำเนินงานขับเคลื่อนเป็นโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี พบว่า การดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านของการดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรี จำแนกตามอายุ ได้แก่ ด้านการประเมินผล และด้านการประชาสัมพันธ์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ด้านการวางแผนของโรงเรียนคุณธรรม และด้านการประเมินผล และขนาดโรงเรียน ได้แก่ด้านการนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรมและด้านการประชาสัมพันธ์ต่างกัน การดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภานนทบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประเมินโรงเรียนคุณธรรมนั้นมีการสะท้อนกรอบการพัฒนาไปยังโรงเรียนอื่นๆ หรือชุมชนโดยรอบ

ทั้งยังมีข้อมูลสารสนเทศด้านคุณธรรม มีการเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ ไลน์ เฟสบุ๊ก วิดีโอ ชุมชนมีส่วนร่วมในนวัตกรรมการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมด้านคุณธรรมจริยธรรม มีการวางแผนการดำเนินงานพัฒนาด้านครู นักเรียน และชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมอย่างชัดเจน และมีการจัดกิจกรรมบูรณาการสู่การเรียนรู้ภายในโรงเรียนคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรี วงศ์อักษร ได้ศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้รับผิดชอบงานโรงเรียนคุณธรรม และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพ การดำรงตำแหน่งต่างกัน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน (จักรี วงศ์อักษร, 2560) และยังสอดคล้องกับมยุรี คำปาเชื้อ ที่ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ไม่แตกต่างกัน (มยุรี คำปาเชื้อ, 2553) และยังสอดคล้องกับนุชนา เรื่องเดชไชย ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมพื้นฐานสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านหัววัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มี อายุ และระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมคุณธรรมพื้นฐานสำหรับนักเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (นุชนา เรื่องเดชไชย, 2561)

องค์ความรู้ใหม่

การดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ต้องประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านการประเมินผล 2) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ด้านการนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรม 4) ด้านการวางแผนของโรงเรียนคุณธรรม 5) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและเสริมแรง 6) ด้านการดำเนินการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม และ 7) ด้านการประชาสัมพันธ์



บทสรุป

การดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ด้านการวางแผนของโรงเรียนคุณธรรม ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและเสริมแรง ด้านการนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรม ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการประเมินผล และด้านการประชาสัมพันธ์ และข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย



1.1 ด้านการวางแผนของโรงเรียนคุณธรรม ผู้บริหารและครูควรมีการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม แผนปฏิบัติการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนทราบอย่างทั่วถึง และควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีโอกาสทำงานมีส่วนร่วมไปพร้อมกัน เพื่อให้การดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 ด้านการดำเนินการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารและครูควรมีเครือข่ายชุมชนภายนอกเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม และควรให้นักเรียนมีส่วนร่วมในวัตรกรรมการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมด้านคุณธรรม จริยธรรมด้วย เพราะการดำเนินการสร้างเครือข่ายเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ทุกฝ่ายควรมีการประสานงานและทำงานร่วมกันอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพตามความสำเร็จของงาน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ควรศึกษาปัจจัยพื้นฐานของการดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร เช่น โครงสร้างการบริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร สภาพชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ และรายได้ของครู

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

2.3 ควรศึกษาการดำเนินงานขับเคลื่อนโรงเรียนคุณธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นร่วมด้วย

เอกสารอ้างอิง

- จักรี วงศ์อักษร. (2560). การประเมินโครงการคุณธรรมในโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(5): 265-278.
- ไชยพร เรืองแท้. (2556). “บทบาทของสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1”. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณัฐพร สงศรี. (2561). การบริหารจัดการโรงเรียนคุณธรรม ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบ้านโป่งที่ 3. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นุชนภา เรืองเดชไชย. (2561). “การส่งเสริมคุณธรรมพื้นฐานสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านหัววัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2”. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปภัสวดี วีรภิตติ และคณะ. (2560). *มาตรฐานและตัวชี้วัด โรงเรียนคุณธรรม สพฐ.* นนทบุรี: บริษัท สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.

- ปัญญาเดช พันธุ์วัฒน์. (2560). การติดตามประเมินผลและสังเคราะห์องค์ความรู้โครงการโรงเรียนคุณธรรมในสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน*, 10(1): 123-169.
- มยุรี คำปาเชื้อ. (2553). “บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2”. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง (ฉบับปรับปรุงพ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.





การประเมินความต้องการและแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
The Needs Assessment and Guideline of Team Building for
Secondary School Administrators Under the Secondary
Educational Service Area Office Suratthani Chumpon

¹ณัฐธิดา แสงช่วง Nattatida Seangchuang

²ชาวนี แก้วมโน Chaowanee Kaewmano

³ตริยภูมิทร์ ตริตริศวร Triphumin Tritrisual

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2,3}Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: nattatida.sea063@hu.ac.th

Received October 24, 2023; Revised September 22, 2024; Accepted: September 24, 2024



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร 2) เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหาร 3) เปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหาร 4) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการสร้างทีมงานของผู้บริหาร และ 5) ศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีความอิสระต่อกัน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผู้บริหารที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาและขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3. ผู้บริหารที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4. การประเมินความต้องการจำเป็นของการสร้างทีมงานของผู้บริหาร ในภาพรวมมีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.185$) 5. การสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหาร พบว่า แนวทางที่สำคัญในการ

สร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย 2) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง 3) ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 4) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม 5) ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และ 6) ด้านการสื่อสารที่ดี

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็น; แนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหาร; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา; สุราษฎร์ธานี; ชุมพร

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current and desirable conditions of team building for secondary school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Suratthani Chumphon, 2) to compare the current conditions of team building for secondary school administrators 3) to compare the desirable conditions of Team Building for Secondary School Administrators, 4) to analyze the needs assessment of team building for administrators, and 5) to study the guideline of team building for secondary school administrators. The samples in this research consisted of the school directors and the deputy directors. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, independent T-test and Priority Needs Index ($PNI_{modified}$). The results showed that: 1. The overall of the current conditions of team building for secondary school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Suratthani Chumphon was at a high level while the overall of the desirable conditions of team building for secondary school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Suratthani Chumphon was at the highest level. 2. Administrators with different positions and different school sizes had different opinions on the current conditions of team building for secondary school administrators. The difference was statistically significant at the .001 level. 3. Administrators with different positions had different opinions on the desirable conditions of team building for secondary school administrators. The difference was statistically significant at the .001 level. 4. The overall of Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) of the needs assessment of of team building for secondary school administrators was at 0.185. 5. According to the interview of the guideline of team building for secondary school administrators, it was reviewed that important guidelines for building a team of school administrators consisted of 6 areas: 1) goal clarity, 2) cooperation and conflict, 3) clear work performance, 4) leadership appropriateness, 5) work review regularity and 6) good communication.

Keywords: The Needs Assessment; Guideline of Team Building; the Secondary Educational Service Area Office; Suratthani; Chumphon



บทนำ

การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ตัวแปรที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้หน้าที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ และใช้วิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการเพื่อปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้เรียนจึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้บริหารโรงเรียน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคตนั้น ไม่มีหลักสูตรการพัฒนาที่ดีที่สุดที่จะสามารถพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พร้อม ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ จำเป็นต้องอาศัยหลักการแนวคิดทฤษฎีที่หลากหลาย ทันสมัย เป็นขั้นตอน และการวางแผนเส้นทางการพัฒนาและกระบวนการพัฒนาที่มีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการจำเป็นขององค์กรที่ต้องปรับเปลี่ยนไปตามบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกและความต้องการส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) การทำงานเป็นทีม จึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาองค์กรที่ผู้บริหารนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยการทำงานเป็นทีมจะมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน เพราะว่าการทำงานเป็นทีมจะถือว่าทุกคนในองค์กรมีความสำคัญ เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นการรวมทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กรเข้าด้วยกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานที่บุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจทำได้ เพราะนอกจากจะได้กำลังกาย กำลังใจเพิ่มขึ้นแล้ว ยังจะได้รับความคิดเห็นในหลากหลายแง่มุมมาผสมผสานกัน ทำให้ศักยภาพแฝงที่แต่ละคนมีอยู่ถูกนำมาใช้ได้มากขึ้นการทำงานเป็นทีมทำให้มีการมอบหมายหน้าที่ตามความถนัด ความเชี่ยวชาญและความพอใจของแต่ละคน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันส่งผลให้มีโอกาสสร้างหรือพัฒนาความสามารถด้านอื่นๆ ให้ดียิ่งขึ้น โดยการเรียนรู้จากสมาชิกผู้ร่วมงานและการทำงานเป็นทีมช่วยให้สมาชิกแต่ละคนได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคม อันได้แก่ ความรัก และการยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะเป็นบันไดนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงานในที่สุด (M. Woodcock, & Francis, D., 1994)

การศึกษาความต้องการจำเป็น ความแตกต่าง หรือช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นอยู่ กับสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งได้จากการเปรียบเทียบระหว่างสภาพที่ควรจะเป็น/สภาพที่พึงปรารถนา (what should be) กับสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอยู่ (what is) ที่เป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อเป็นแนวทางการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร เพราะการทำงานเป็นทีมจะทำให้การทำงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญเรื่องการทำงานเป็นทีมอย่างมากหากองค์กรใดมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง การทำงานจะเกิดผลสัมฤทธิ์และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องสร้างทีมงานให้เกิดขึ้นในโรงเรียนเพื่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Kaufman et al., 2000)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ แต่เดิมเป็นศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่ 10 (ศมก.) สุราษฎร์ธานี - ชุมพร เป็น 1 ใน 41 ศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษาทั่วประเทศ ต่อมาได้มีการประกาศให้เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ.2553 และในปี พ.ศ. 2564 ได้มีการประกาศแบ่งส่วนราชการใหม่จากเดิมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต เป็น 62 เขต และเปลี่ยนชื่อสำนักงานเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2564 มีหน้าที่จัดบริการการศึกษาตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ แก่โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดชุมพร จำนวน 66 โรงเรียน (จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 44 โรงเรียน จังหวัดชุมพร จำนวน 22 โรงเรียน) ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อวางแผนการพัฒนาการศึกษาตามภารกิจงานอย่างครอบคลุมในทุกปีงบประมาณ โดยข้อมูลจากการประเมินศักยภาพการพัฒนาการศึกษา เพื่อจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 ขั้นตอนการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ซึ่งจะส่งผลกระทบทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร (ขณะนั้นยังคงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11) พบว่า องค์กรมีจุดแข็งในด้านค่านิยมร่วม (Shared values) คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรส่วนใหญ่มีค่านิยมในการทำงานที่กำหนดร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการให้บริการ การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้นำองค์กร มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม แต่จุดอ่อน คือ กระบวนการนำค่านิยมไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานในสังกัดยังไม่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนยังขาดความตระหนักในการทำงานเป็นทีม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11, 2563)

จากความเป็นป็นมาของปัญหาข้างต้น แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า หน่วยงานในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ยังขาดการประเมินความต้องการจำเป็น และแนวทางการนำค่านิยมในการทำงานเป็นทีมไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญจำเป็นของการจัดทำวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ที่นอกจากจะเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารการศึกษาให้แผ่ขยายเพิ่มมากขึ้นแล้ว ผลการวิจัยที่เกิดขึ้นยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการในระดับเขตพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร



2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

4. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

5. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสม (Mixed Method) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. พื้นที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการวิจัยเป็นโรงเรียนในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร อันได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 66 โรงเรียน จำแนกเป็น โรงเรียนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 44 โรงเรียน และโรงเรียนในจังหวัดชุมพร จำนวน 22 โรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 161 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 66 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 95 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 66 โรงเรียน (จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 44 โรงเรียน จังหวัดชุมพร จำนวน 22 โรงเรียน)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 66 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 76 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan 1970) กำหนดจำนวนประชากร 95 หน่วย กำหนดให้ใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 76 หน่วย รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 132 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 คน และผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 3 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ จบ

การศึกษาระดับปริญญาโทในด้านที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ประเมิน และ มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 3 ปี ในด้านที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ประเมิน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับเก็บข้อมูลในการวิจัยขั้นตอนนี้ ได้แก่

3.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ตัวแปรและองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นได้ดำเนินการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัยทางการศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแบบสอบถามและการเก็บข้อมูล โดยแบ่งเนื้อหาในแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรซึ่งเป็นข้อคำถามซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 11 ด้าน แบ่งเป็นด้านละ 5 ข้อ รวมเป็น 55 ข้อ ดังนี้ 1. ด้านบทบาทที่สมดุล 2. ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย 3. ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า 4. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 5. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง 6. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8. ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 9. ด้านการพัฒนาตนเอง 10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และ 11. ด้านการสื่อสารที่ดี ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended Questionnaire) เพื่อทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 11 ด้าน

3.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structures Interview) เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 11 ด้าน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้ 1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย 2. ผู้วิจัยส่งหนังสือของความอนุเคราะห์ในตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์พร้อมแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 132 คน และส่งแบบสัมภาษณ์ไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 7 คน 3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งและเก็บข้อมูลหลังจากได้รับการอนุมัติด้วยตนเอง ภายใน 15 วัน หลังจากส่งแบบสอบถาม 4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการวิเคราะห์ผลทางสถิติ และสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่า IOC เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบ



สมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) สำหรับเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) สำหรับเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน และหากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่โดยใช้ วิธีของ Scheffe' และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ใน 11 ด้าน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผู้บริหารที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาและขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ไม่แตกต่างกัน

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ผู้บริหารที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และผู้บริหารที่มีสถานศึกษา เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ไม่แตกต่างกัน

4. วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า ผลการประเมินความความต้องการจำเป็นของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในภาพรวมมีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.185$)

5. วัตถุประสงค์ข้อที่ 5 พบว่า แนวทางที่สำคัญในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้าน

การปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และด้านการสื่อสารที่ดี

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 11 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบทบาทที่สมดุล ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการสื่อสารที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรฝ่ายต่างๆ ครบถ้วน ชัดเจน และเหมาะสมกับความสามารถ ผู้บริหารการแต่งตั้งบุคลากรเพื่อติดตามผลอย่างเป็นระบบในการปฏิบัติงานของครูเพื่อนำเสนอผลงานในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อหารือ ทบทวน และแสดงความคิดเห็นที่มีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ผู้บริหารดูแลบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นทีมให้แก่บุคลากร ผู้บริหารจัดประชุมระดมความคิด และกระตุ้นให้เกิดทักษะความคิดด้านต่างๆ และหาแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงานเป็นทีม ผู้บริหารจัดพื้นที่ให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานในหน้าที่ต่างๆ ของทีมงานต่างๆ อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาของนิภาพร นาราช ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า การเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการสื่อสารที่ดี (นิภาพร นาราช, 2558)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารในโรงเรียน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ดังนี้

2.1 ผู้บริหารที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของลำเทียน เผ่าอาจ ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตรารัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรารัต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยข้าราชการครูเป็นผู้บริหารจำนวน 10 คน ครูผู้สอน 93 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตรารัต สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ลำเทียน เฝ้าอาจ, 2559)

2.2 ผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของศิริชัย อ่อนอุบล ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างทีมงานและแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผลการวิจัยพบว่าการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยจำแนกตามเพศและวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ศิริชัย อ่อนอุบล, 2560)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารในโรงเรียน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า 3.1 ผู้บริหารที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับการศึกษาของนิภาพร นาราข ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า การเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการสื่อสารที่ดี (นิภาพร นาราข, 2558) และสอดคล้องกับการศึกษาของอารีย์ ไกรเทพ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การเปรียบเทียบ พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมและด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (อารีย์ ไกรเทพ, 2560)

องค์ความรู้ใหม่

จากแนวทางการสร้างทีมงานทั้ง 11 ด้าน พบว่า แนวทางที่สำคัญในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ผู้บริหารควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา/แผนปฏิบัติการประจำปี

ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา การระดมความคิด และแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน ยอมรับการตัดสินใจร่วมกัน

ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องมีการกำหนดภาระงาน/ขอบข่ายงานที่ชัดเจน และมีการมอบหมายงานให้แก่ผู้รับผิดชอบ ในรูปแบบการแต่งตั้งคำสั่งมอบหมายงานที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร ดำเนินการประชุม

ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้บริหารควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำให้เป็นที่ยอมรับในด้านต่างๆ

ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการปฏิบัติงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายซึ่งการนิเทศ กำกับ ติดตาม

ด้านการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารต้องแจ้งข้อมูล ข่าวสารที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบอย่างชัดเจน และส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการสื่อสารระหว่างกันในองค์กรและการสื่อสารสู่สาธารณชน

บทสรุป

ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างทีมงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากการประเมินสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมที่อยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่าเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ไม่แตกต่างกัน โดยมองว่าแนวทางที่สำคัญในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย 2) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง 3) ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 4) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม 5) ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และ 6) ด้านการสื่อสารที่ดี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ



1.2 ควรวิจัยรูปแบบการสร้างทีมงานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสําราชฐร์ธานี ชุมพร ในเชิงคุณภาพตามความคิดเห็นของบริหารที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปีขึ้นไป

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ด้านความชัดเจนของเป้าหมายโรงเรียนควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเป็นระบบ และมีส่วนร่วมในการ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ที่กำหนด

2.2 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้งโรงเรียนควรให้ครูได้ประสานความคิดเห็นในข้อขัดแย้งให้ เกิดประโยชน์ต่องาน ได้รับความช่วยเหลือและได้รับการตัดสินปัญหาอย่างเป็นธรรม

2.3 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโรงเรียนควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจ และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์

2.4 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมโรงเรียนควรให้ครูมีอิสระในการแก้ไขปัญหาโดยใช้ดุลยพินิจ ของตนเองด้วยเหตุผลที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2.5 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอโรงเรียนควรให้ครูได้มีโอกาสกำหนด หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีการนำเสนอผลสรุป การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อระดม ความคิดในการแก้ไขปัญหา

2.6 ด้านการสื่อสารที่ดีโรงเรียนควรให้ครูได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและมีการ ติดตามข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าครูได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องตรงกัน

เอกสารอ้างอิง

- นิภาพร นาราช. (2558). การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมือง ทรายต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริชัย อ่อนอุบล. (2560). การสร้างทีมงานและแนวทางการสร้างทีมงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2563–2565. กรุงเทพฯ: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม การปฏิรูปการ เรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อารีย์ ไกรเทพ. (2560). การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่า แซะ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.



- Kaufman, R., et al. (2000). *Needs Assessment: A User's Guide*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology.
- Woodcock, M. and Francis, D. (1994). *Team building strategy*. Hampshire: Gower.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.





ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
Innovative Leadership of Administrators Affecting Effectiveness
of Internal Quality Assurance in Schools Under the Secondary
Educational Service Area Office Phatthalung

¹สุชาดา ชูสุคนธ์ Suchada Choosunon

²จรัส อติวิทยากรณ์ Jarus Atiwithayaporn

³สุดาพร ทองสวัสดิ์ Sudaporn Thongsawat

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2,3}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: suchada.cho054@hu.ac.th

Received February 28, 2024; Revised September 23, 2024; Accepted: September 24, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง (2) ศึกษาประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง และ (3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำนวน 275 คน ซึ่งกำหนดขนาดจากตารางเครซีและมอร์แกน และการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .988 และ .976 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.488$, S.D.=0.553) 2) ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.392$, S.D.= 0.474) และ 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มีค่าน้ำหนักของตัว

แปรเท่ากับ 0.682 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.465 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา; ผู้บริหาร; ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

Abstract

This study aimed to 1) examine the innovative leadership of executives who work at the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office, 2) evaluate the effectiveness of internal quality assurance in schools under the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office, and 3) explore the impact of executives' innovative leadership on the effectiveness of internal quality assurance in educational institutions under the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office. Quantitative Research. The sample consisted of 275 administrators and teachers from the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office, selected based on Krejcie and Morgan's table and simple random sampling method. The instrument used were the innovative leadership questionnaire and the effectiveness of internal quality assurance questionnaire with a reliability value of .988 and .976 respectively. Statistical analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The findings revealed that 1) the overall level of innovative leadership among executives was high ($\bar{x} = 4.488$, S.D.=0.553), 2) the overall effectiveness of internal quality assurance in schools under the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office was high ($\bar{x} = 4.392$, S.D.= 0.474), and 3) there was a significant impact of executives' innovative leadership on the effectiveness of internal quality assurance in schools under the Phatthalung Secondary Educational Service Area Office, with a variable weight of 0.682 and a predictive coefficient of 0.465, statistically significant at the .001 level.

Keywords: Effectiveness of internal quality assurance in schools; Administrators; Innovative leadership; Phatthalung Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และพัฒนาสู่การเป็น “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศใช้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง ดังนั้นการศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปให้เป็น “การศึกษา 4.0: ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้” โดย



มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การจัดการศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องใช้นวัตกรรมการศึกษาเพื่ออนาคตสำหรับการศึกษาทุกระดับ โดยผู้สอน นักวิชาการ และผู้บริหารต่างต้องร่วมมือกันพัฒนานวัตกรรมมาช่วยในการบริหารและพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้การเรียนการสอนในยุคใหม่ หรือยุค 4.0 จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ใหม่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และแก้ปัญหาการทำงานที่แตกต่างไปจากรูปแบบเดิมๆ (ประวิต เอรารวรรณ์, 2562) พื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาจึงถือว่าเป็น National Action Research ซึ่งอาจจะเป็นอันที่ใหญ่ที่สุดอันหนึ่งของโลก โดยบางคนอาจเรียกว่า Implementation Research เป็นวิจัยปฏิบัติการที่ให้แต่กรอบวิธีการในการขับเคลื่อน แล้วให้ผู้ที่อยู่ในกระบวนการเป็นผู้ที่เลือกสรรสิ่งที่ตัวเองจะนำมาใช้ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเหมาะสมสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของชุมชนและพื้นที่และมีการเรียนรู้และขยายผลของนวัตกรรมที่ได้จากพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสู่การจัดการศึกษาในพื้นที่อื่นๆ โดยให้ทุกภาคส่วนต้องมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลงการศึกษาของประเทศ (ชนิตา รัชพลเมือง, 2560) ในการดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ระบบการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดการภายในสถานศึกษา การใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมให้คุ้มค่าเหมาะสม และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นการดำเนินงานที่ทุกคนมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการศึกษาที่เรียกว่าระบบการประกันคุณภาพการศึกษา (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2560) ผู้ที่มีบทบาทสำคัญก็คือ ผู้บริหาร ถือว่าเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถสร้างความผูกพันให้เกิดการยอมรับและการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่ม ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร นั่นหมายความว่าผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีความกระตือรือร้น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะทั้งในด้านวิชาการและการบริหารงานที่สามารถส่งเสริมสนับสนุน และกระตุ้นให้ครูเกิดการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) สอดคล้องกับผู้นำในยุคปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การกระทำอย่างรวดเร็วและมุ่งมั่น ฝึกฝนการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า ผู้นำด้านนวัตกรรมมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์กร ผู้นำแนวหน้าจะต้องทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและต้องเป็นผู้ที่ต่อสู้กับอุปสรรค

ดังนั้นผู้บริหารยุคใหม่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้นวัตกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างพัฒนาและเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สอดคล้องกับพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 ที่ได้กำหนดพื้นที่ปฏิบัติการบริหารและการจัดการการศึกษาขึ้น เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษา อันเป็นการนำร่องในการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งมีการขยายผลนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนและวิธีการปฏิบัติที่ดีไปใช้ในสถานศึกษา (พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562, 2562) ถึงแม้จังหวัดพัทลุงจะไม่มีอยู่ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษานำร่องก็ตาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาพัทลุงจึงเล็งเห็นความสำคัญและร่วมลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อร่วมกันวางแผนและกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรม การศึกษาจังหวัดพัทลุง ภายใต้โครงการวิจัยการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ครั้วเรือนคนจนจังหวัดพัทลุง (มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2567)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการศึกษาศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของการศึกษาไทยในระดับสากล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนโมเดลไทยแลนด์ 4.0 ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ประกอบด้วย 11 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพัทลุง, อำเภอกงหรา, อำเภอเขาชัยสน, อำเภอตะโหมด, อำเภอกวนขนุน, อำเภอปากพะยูน, อำเภอศรีบรรพต, อำเภอป่าบอน, อำเภอบางแก้ว, อำเภอป่าพะยอม และอำเภอศรีนครินทร์

2. ประชากร คือ ผู้บริหาร ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 953 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 55 คน ครู จำนวน 898 คน จาก 27 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง, 2566) กลุ่มตัวอย่าง คือ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง การศึกษา 2566 จำนวน 275 คน ซึ่งกำหนดขนาดจากตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (สันติ บุญภิรมย์, 2556) โดยวิธีการจับสลาก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มี ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา โดยลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)



ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) มีค่าระหว่าง 0.50-1.00 ทุกข้อ และนำไปทดลองใช้กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .990

ผู้วิจัยดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลความหมายตามเกณฑ์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ โดยออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผ่านการใช้ Google Form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษา ภายในระยะเวลาที่กำหนด และได้รับกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 275 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 หลังตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม ได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

5.1 สถานภาพข้อมูล ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ

5.2 ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ต่อระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร และประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลความหมายตามเกณฑ์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.488$, S.D.=0.553) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{x} = 4.534$, S.D.=0.595) และด้านลักษณะทางสังคม ($\bar{x} = 4.511$, S.D.=0.568) อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ ด้านทักษะ ($\bar{x} = 4.475$, S.D.=0.621) และด้านบทบาทหน้าที่ ($\bar{x} = 4.429$, S.D.=0.562) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านบทบาทหน้าที่	4.429	.562	มาก
2. ด้านลักษณะทางสังคม	4.511	.568	มากที่สุด
3. ด้านบุคลิกภาพ	4.534	.595	มากที่สุด
4. ด้านทักษะ	4.475	.621	มาก
รวม	4.488	.553	มาก

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.392$, S.D.=0.474) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ($\bar{x} = 4.524$, S.D.=0.544) อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 4.498$, S.D.=0.520) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ($\bar{x} = 4.427$, S.D.=0.567) และด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ($\bar{x} = 4.148$, S.D.=0.510) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวม



ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	4.148	.510	มาก
2. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	4.427	.567	มาก
3. ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ	4.524	.544	มากที่สุด
4. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.498	.520	มาก
รวม	4.392	.474	มาก

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัว เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทหน้าที่ มีอิทธิพลตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีค่าน้ำหนักของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.482-0.608 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัว โดยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านบทบาทหน้าที่ สามารถพยากรณ์กระบวนการบริหารและการจัดการได้มากที่สุดร้อยละ 37

3.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านลักษณะทางสังคม มีอิทธิพลตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีค่าน้ำหนักของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.496-0.693 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัว โดยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านลักษณะทางสังคม สามารถพยากรณ์กระบวนการบริหารและการจัดการได้มากที่สุดร้อยละ 48

3.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพ มีอิทธิพลตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีค่าน้ำหนักของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.413-0.650 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัว โดยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพ สามารถพยากรณ์กระบวนการบริหารและการจัดการได้มากที่สุดร้อยละ 42.3

3.4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านทักษะ มีอิทธิพลตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีค่าน้ำหนักของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.538-0.737 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัว โดยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ด้านทักษะ สามารถพยากรณ์กระบวนการบริหารและการจัดการได้มากที่สุดร้อยละ 54.3

อภิปรายผลการวิจัย

เสนอเป็นความเรียงและให้เชื่อมโยงกับผลการวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ตามความเห็นของผู้บริหาร และครู ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้นวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเวียงวิวรรณ ทำทูล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (เวียงวิวรรณ ทำทูล, 2557) และสอดคล้องกับงานวิจัยของชานีรา สุมาลี ได้ศึกษาวิจัย ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ชานีรา สุมาลี, 2565) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร นวนทอง ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ปาริฉัตร นวนทอง, 2564)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพคนไทย และการศึกษาไทยในอนาคต ประกอบกับมีนโยบายให้ปฏิรูประบบการประเมินและการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกของทุกระดับ จึงมีการปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีการประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2561 ประกอบกับการประกาศใช้กฎกระทรวงการประกันคุณภาพภายใน พ.ศ. 2561 ทำให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรเกิดการตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารระบบการประกันคุณภาพภายใน และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับรับการประเมินภายนอกจาก สมศ. ทำให้โรงเรียนทุกโรงเรียนดำเนินการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน จนทำให้การดำเนินการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสำนักทดสอบการศึกษา ได้กล่าวถึงแนวคิดในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า ให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินภายนอก ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการดำเนินงานประกันคุณภาพ สถานศึกษามีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องภายในของ



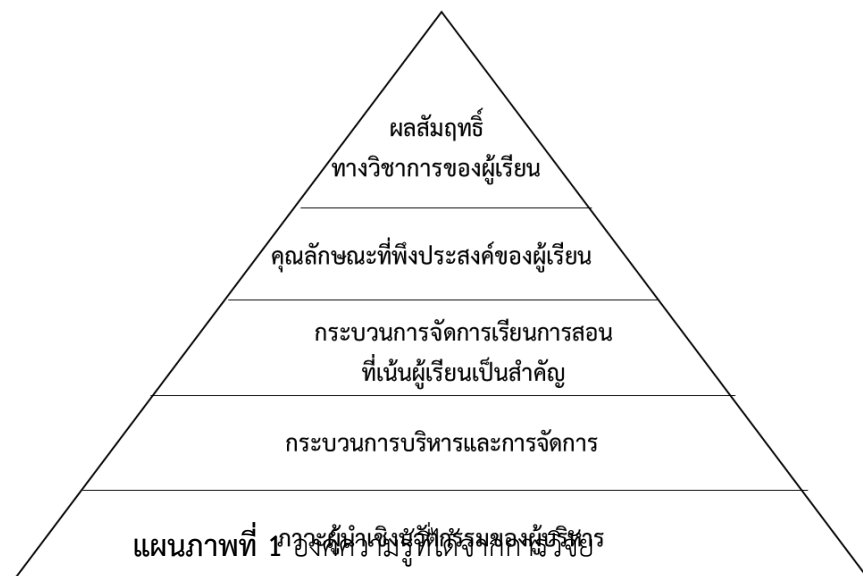
สถานศึกษา (สำนักทดสอบการศึกษา, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยพร บุญใบ ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ปิยพร บุญใบ, 2563) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสรวิทย์ คณะขาม ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ปิยพร บุญใบ, 2563) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสรวิทย์ คณะขาม ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (สรวิทย์ คณะขาม, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยของรสา สำเภารัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (รสา สำเภารัตน์, 2560)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่าตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ด้านลักษณะทางสังคม ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านลักษณะทางสังคม ด้านบุคลิกภาพ และด้านทักษะ จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทั้ง 4 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และสามารถพยากรณ์กระบวนการบริหารและการจัดการได้มากที่สุดทุกด้าน แสดงว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและมีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่วางไว้ ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายคุณภาพของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุน ให้ความสำคัญกับงานประกันคุณภาพอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รวมทั้งกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพอย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารนั้นต้องลักษณะทางสังคมที่ดี สามารถสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรได้ สร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน หนึ่งบุคลิกภาพของผู้บริหารยังสะท้อนถึงค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความมั่นใจ ใจกว้าง มีความยืดหยุ่น กล้าคิด กล้าทำ เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในการขับเคลื่อนงานประกันคุณภาพ รวมทั้งผู้บริหารต้องมีทักษะการบริหารและการตัดสินใจที่ดี สามารถวางแผนการดำเนินงานและกำหนดกลยุทธ์ด้านการประกันคุณภาพได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีทักษะการสื่อสารที่ดีถ่ายทอดเป้าหมายและสร้างความเข้าใจกับบุคลากรให้เห็นความสำคัญและมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา มีทักษะในการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ ก่อให้เกิดการพัฒนางานประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนงค์ โรจน์วิวัฒน์กุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเองในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้คนสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ในทำนองเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องมีจินตนาการที่ลึกซึ้ง มีความคิดริเริ่ม และมีทักษะการคิดที่หลากหลายและยืดหยุ่น เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (อรอนงค์ โรจน์วิฒนบูลย์, 2554)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านลักษณะทางสังคม ด้านบุคลิกภาพ และด้านทักษะ ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักของตัวแปรและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ดังนี้ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ปรากฏดังแผนภาพที่ 1



บทสรุป

บทสรุปจากการวิจัยในครั้งนี้ คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารได้รับการอบรมสัมมนา ด้านนวัตกรรมการบริหาร เพื่อพัฒนารอบความคิดและแนวทางปฏิบัติใหม่ๆ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ความสำเร็จด้านนวัตกรรมการบริหาร สนับสนุนให้ผู้บริหารทำวิจัย ค้นคว้า หรือทดลองนำร่องการบริหารจัดการแนวใหม่ๆ รวมทั้งผลักดันให้เกิดการร่วมมือระหว่างองค์กรต่างๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการบริหารร่วมกัน พร้อมจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมการบริหาร เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้และเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีด้านนวัตกรรมการบริหาร

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครูผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการจัดทำแบบประเมินออนไลน์ เพื่อให้ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน และบุคลากรสามารถเข้าถึงและประเมินได้สะดวก รวมทั้งผู้บริหารต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบช่องทางการประเมิน แล้วนำผลการประเมินนั้นมาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงในแต่ละกิจกรรม/โครงการอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง แล้วแจ้งผลการพัฒนากลับไปให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้เพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารต้องเพิ่มทักษะด้านการรับฟังอย่างตั้งใจ เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อนการตัดสินใจต้องรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย รวมทั้งจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมให้บุคลากรได้แสดงทัศนะ ก่อนผู้บริหารสรุปความเห็นอย่างเป็นธรรม มีการถ่วงดุลอำนาจ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและยุติธรรมในการตัดสินใจรวมทั้งประเมินผลกระทบของการตัดสินใจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุง

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารต้องพัฒนานตนเอง ก่อน โดยเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการออกแบบแผนการเรียนรู้และนวัตกรรมการสอน เพื่อเป็นแบบอย่างและสามารถแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผลักดันให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยให้ผู้บริหารมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรในการสนับสนุนแผนงาน/โครงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเสนอแนวคิดและนวัตกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน เผยแพร่ผลงานและให้รางวัลชมเชย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยและการคิดค้นนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการศึกษาในพื้นที่นั้นๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ความสามารถของผู้เรียนในการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น เพื่อจะได้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางด้านการบริหารการศึกษาเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชนิตา รัชพลเมือง. (2560). *นวัตกรรมการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชานีรา สุมาลี. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2560). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2562). *นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ปาริฉัตร นวนทอง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- ปิยพร บุญใบ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.*
- พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562. (2562, 30 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136. ตอนที่ 56 ก, หน้า 102-120.
- มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2567). *ม.ทักษิณ เปิดตัวโครงการวิจัยการพัฒนาศูนย์ต้นแบบนวัตกรรมการศึกษาบนฐานข้อมูลครัวเรือนคนจนจังหวัดพัทลุงด้วยนวัตกรรมเชิงระบบ และนวัตกรรมการเรียนรู้ และลงนาม MOU กับหน่วยงานทางการศึกษา ใน จังหวัด พัทลุง.สืบค้นข้อมูลเมื่อ 23 กันยายน 2567 จาก <https://www.tsu.ac.th/home/details.php?aNum=20230329074738&id=2763&gid=2>*
- รสา สำเภาเงิน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราช ภัฏหมู่บ้านจอมบึง.*
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2560). *การประกันคุณภาพการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูง ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ศึกษ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สรารุณ คณะขาม. (2560). *การดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.*



- สันติ บุญภิรมย์. (2556). *การวิจัยทางการศึกษาและพัฒนาการบริหารการศึกษา*. ยะลา: โอ.เค. คอมพิวเตอร์ แอนด์ปริ้นติ้ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประเทศไทย 4.0*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 25 ตุลาคม 2566 จาก <https://seapt.go.th>.
- สำนักทดสอบการศึกษา. (2560). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2554). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพฯ.



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
Teacher's Working Motivation in Primary Schools
in Thepha District under Songkhla Primary
Educational Service Area Office 3

¹ปาจริย์ คะประสิทธิ์ Pajaree Kaprasit

²ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี Sajanun Kheowongsri

¹²คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹²Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: pajaree.kap025@hu.ac.th

Received February 28, 2024; Revised September 24, 2024; Accepted: September 24, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา วิธีดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเทพา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 253 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .925 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.8$) รองลงมาด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.27$) และด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.21$) (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ครูโรงเรียนประถมศึกษา; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



Abstract

This research study aimed at 1) To study about motivation levels of teachers' performances in primary schools, Thepa district under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. 2) To compare motivation of teachers' performances in primary schools, Thepa district under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 distinguished from genders, work experience, as well as sizes of schools. The sample was 253 primary school teachers in Thepa district, academic year 2566. This research used a questionnaire which had reliability at .925. The statistics were used for data analysis using percentage, mean, standard deviation, T-test and also F-test. It was found that: (1) Motivation levels of teachers' performances in primary schools, Thepa district under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 on the whole and each aspect were in high levels ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .38). Considered each aspect found that the top three aspects which had the mean in high levels were responsibility ($\bar{X} = 4.8$), lines of work ($\bar{X} = 4.27$) and acceptance ($\bar{X} = 4.21$). (2). Comparing of teachers' performances in primary schools, Thepa district under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 distinguished from genders, work experience as well as sizes of schools on the whole and each aspect wasn't different.

Keywords: Toward performance; Motivation; Teachers' performances Primary schools

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคมให้เป็นไปในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพ ความสามารถของตนเองด้านต่างๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รู้จักแก้ปัญหาปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในภาครัฐ เป็นสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในสังคม จึงมีส่วนในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้า เป้าหมายหลักของสถานศึกษาก็คือการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพด้วย มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนสูญเปล่าได้เพราะครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีมาน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือ ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครู เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพ

ของโรงเรียนนอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้อาจไม่เป็นผลทันที ผลของการจูงใจจะสังเกตเห็นได้จากการเปลี่ยนทัศนคติ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การรับรู้และการแสดงออกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย แรงจูงใจซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุมาจากการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง (สมใจ ลักษณะ, 2546) ซึ่งพฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุประการใดประการหนึ่งที่กระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมนั้นออกมา การปฏิบัติงานก็นับว่าเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ บุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปอย่างไบบ้างนั้นส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลมีคุณสมบัติที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคลรวมทั้งการสร้างและการพัฒนาแรงจูงใจและผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องรู้จักตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการจูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติซึ่งผลจะออกมาดีมากน้อยเพียงใดนั้นปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดี (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) แรงจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดความพอใจเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการตื่นตัวเกิดความคาดหวังเพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกันเพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภารติ อนันต์นาวิ, 2551 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555)

องค์ประกอบของแรงจูงใจประกอบด้วย 1) ความสำเร็จใน การทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ดังนั้นผู้บริหารควร ตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรโดยทั่วไปได้เป็นอย่างดี โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 มีโรงเรียนในสังกัด 47 โรงเรียน ซึ่งจากการดำเนินงานที่ผ่านมาโรงเรียนประสบปัญหาหลากหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากด้านการจัดการเรียนการสอน การมีงานในหน้าที่อื่นๆ เข้ามาให้ทำอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การเป็นเจ้าหน้าที่การเงิน การเป็นเจ้าหน้าที่อาหารกลางวัน เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุ รวมไปถึงการอบรมต่างๆ ที่มีเข้ามา การจัดสรรเปอร์เซ็นต์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ทำให้ครูไม่มีความพึงพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงานเป็นเหตุให้คุณภาพของการปฏิบัติงานลดต่ำลง มีการขาดงานบ่อย ก่อให้เกิดผลเสียหายต่องานและภาพพจน์ที่ไม่ดีต่อตัวบุคลากร ในองค์กร หากมีปัญหามาจากความไม่พึงพอใจของบุคลากรในองค์กร



จำนวนมากอาจมีผลต่อองค์กร องค์กรจึงไม่ควรเพิกเฉยต่อการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ควรรักษาแรงจูงใจให้อยู่ในระดับมาตรฐานดีอยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็น สภาพจิตใจของบุคคลที่มี ต่อการทำงานในองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ แรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความ กระตือรือร้น ตั้งใจมาร่วมกันทำงานด้วยความสมัครใจ มาทำงานโดยไม่มีความต้องการมาบังคับ และมีความสุขในการทำงาน (อัญชลี สนพลาย, 2564) ดังนั้น หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาต้องมี ศิลปะในการสร้างแรงกระตุ้น แรงจูงใจและโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานในหน่วยงานช่วยกันทำงานเพื่อ ส่วนรวมขององค์กรให้มากที่สุดและบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาในองค์กร ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การบริหารจัดการในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ และทรัพยากรที่เป็นหัวใจสำคัญของ การจัดการศึกษา คือ ครูผู้สอน หากครูผู้สอนหมดหวังหรือหมดกำลังใจในการปฏิบัติงานประสิทธิผล และประสิทธิภาพของงานจะออกมาได้อย่างไร ซึ่งมีนักวิชาการด้านการศึกษาได้ให้ทรรศนะว่า ประเทศไทยจะปฏิรูปการศึกษาได้ ต้องปฏิรูปการเรียนการสอนของครูก่อน (รุ่ง แก้วแดง, 2543)

ดังนั้นองค์กรควรทำให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจทั้งด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงาน รายได้สวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความยอมรับนับถือในองค์กรและความ มั่นคงในการทำงานให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนให้ความจงรักภักดีทำงานอยู่ในองค์กรได้เป็นเวลานาน ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุด ของการมีประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอ เทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยมี รายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเทพา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 737 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้

ตารางเครืจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา (Stratified Random Sampling) แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละโรงเรียนแบบไม่ใส่คืน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 3 รายการ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การในการทำงาน และ ขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 40 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคอร์ท (Likert) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.925

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มบผลการวิจัยมีดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของประชากรครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

(n=253)



ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	89	35.2
หญิง	164	64.8
รวม	253	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	77	30.4
5 - 10 ปี	118	46.6
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	58	22.9
รวม	253	100
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	123	48.6
ขนาดกลาง	115	45.5
ขนาดใหญ่	15	5.9
รวม	253	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 ครูเพศชาย มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.41 มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 ขนาดกลาง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 253)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.13	.42	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.21	.53	มาก
3. ด้านลักษณะงาน	4.27	.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.38	.42	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.14	.42	มาก
รวม	4.22	.38	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.8$, S.D. = .43) รองลงมาด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .53) และด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .53) ตามลำดับ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังในตารางที่ 3, 4, 5 และ 6

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศโดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 253)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n=89)		หญิง (n=164)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.12	.40	4.15	.43	-.494	.622
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.24	.48	4.19	.55	.676	.500
3. ด้านลักษณะของงาน	4.26	.51	4.27	.50	-.294	.769
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.32	.46	4.41	.38	-1.708	.089
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.15	.39	4.13	.44	.124	.689
โดยรวม	4.21	.36	4.22	.39	-.157	.876

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงผลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ เทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 253)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ประสบการณ์ในการทำงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี (n=77)		5 - 10 ปี (n=118)		ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป (n=58)	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.20	.43	4.09	.42	4.13	.42
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.22	.55	4.19	.53	4.22	.52
3. ด้านลักษณะของงาน	4.26	.56	4.22	.51	4.38	.39



4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.42	.37	4.33	.45	4.41	.40
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.17	.45	4.13	.41	4.12	.43
โดยรวม	4.25	.40	4.19	.37	4.24	.38

จากตารางที่ 4 พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยคือ ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปและประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 253)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	520	260	1.456	.235
	ภายในกลุ่ม	250	44.593	.178		
	รวม	252	45.113			
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2	.050	.025	.087	.917
	ภายในกลุ่ม	250	71.599	.286		
	รวม	252	71.648			
3. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.030	.515	2.035	.133
	ภายในกลุ่ม	250	63.289	.253		
	รวม	252	64.319			
4. ด้านความรับผิดชอบใน งาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.521	.261	1.498	.226
	ภายในกลุ่ม	250	43.501	.174		
	รวม	252	44.022			
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.114	.057	.309	.735
	ภายในกลุ่ม	250	45.987	.184		
	รวม	252	46.101			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.204	.102	.705	.495
	ภายในกลุ่ม	250	36.273	.145		
	รวม	252	36.478			

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนประถมศึกษาใน อำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมี

ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงผลของค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาใน อำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 253)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ขนาดของสถานศึกษา					
	ขนาดเล็ก (n=30)		ขนาดกลาง (n=73)		ขนาดใหญ่ (n=98)	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.14	.44	4.17	.39	3.90	.47
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.24	.54	4.17	.53	4.30	.50
3. ด้านลักษณะของงาน	4.27	.50	4.28	.50	4.13	.60
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.36	.36	4.25	.59	4.38	.41
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.15	.44	4.14	.40	4.00	.48
โดยรวม	4.23	.40	4.22	.35	4.13	.45

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าครูผู้สอนที่สอนในขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยคือสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ เทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอ เทพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ได้ทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำให้ครูมีกำลังใจที่ดี เมื่อกำลังใจดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยการสร้างแรงจูงใจเกิดจากการที่ผู้บริหารมอบหมายงานให้แก่ครูตรงกับความรู้ความสามารถครู เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ถนัดย่อมทำให้เกิดความรับผิดชอบ ความทุ่มเท ตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้บริหารควบคุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารได้มีระบบการติดตามงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการทำงานแก่ครูที่ถูกต้องและเหมาะสมส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในโรงเรียน สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงาน



ได้ประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุผลที่กล่าวข้างต้นจึงส่งผลให้ครูรู้สึกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร เนื่องนันท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานครโดย ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก (วราพร เนื่องนันท์, 2564)

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบ สอบสาม ได้แก่ เพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดย ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพศ ไม่ได้เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากไม่ว่าจะเป็น เพศชายและเพศหญิงต่างก็มีความรู้ความสามารถที่เท่าเทียมกัน เป็นผู้ที่มีทักษะในการทำงานสามารถปรับตัวเข้ากับการ เปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ มีความตั้งใจในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกันด้วยความ ขยันหมั่นเพียร และมีความพึงพอใจในการทำงาน และที่สำคัญคือผู้บริหารให้ความเสมอภาค ทั้งครูเพศ หญิงและเพศชายได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเสนอภาค ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง (อรสา เพชรนุ้ย, 2560)

2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานที่ปี ยาวนานเท่าไรแต่ผู้บริหารก็ได้ให้โอกาสครูและบุคลากรทุก คนได้แสดงความรู้ ความสามารถของตนเองออกมาอย่างเต็มศักยภาพ ภายใต้การบริหารงานที่ยึด หลักการและกฎระเบียบเดียวกัน จึงทำให้ครูและบุคลากรทุกคนเข้าใจในการดำเนินงานตามบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ครูจึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ทำงานร่วมกันได้ อย่างมีความสุข ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร และจากเพื่อน ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรสา เพชรนุ้ย ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (อรสา เพชรนุ้ย, 2560)

2.3 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ในอำเภอเขา มีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพในการบริหารงานที่ไม่ต่างกันเพราะยึดหลักการบริหารงานที่คล้ายคลึงกัน เนื่องจากได้รับมอบนโยบายจากเขตพื้นที่ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจในการจัดซื้อการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมทั้งห้องพักครู ห้องเรียนและบรรยากาศรอบๆ โรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทำให้โรงเรียนน่าอยู่ ทำให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใดก็ตามต่างได้รับการดูแลในมาตรฐานเดียวกัน โดยไม่แบ่งแยกตามขนาดของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของครูให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งเขตพื้นที่การศึกษาทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

องค์ความรู้ใหม่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคลในเชิงบวกที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ ภายใต้การชักจูงทำให้บุคคลกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไป และผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของครูที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่บรรลุผลจากการกระทำของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายสามารถแก้ไขปัญหานั้นงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้อง มีความพอใจในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม

2. การได้รับการยอมรับ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของครูที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้สำเร็จจนเป็นที่ยอมรับ ได้รับความเชื่อมั่น เป็นที่ไว้วางใจ ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งอยู่ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย การแสดงออกถึงความยินดี การให้กำลังใจที่แสดงออกว่าไว้วางใจ

3. ลักษณะของงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของครูที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีรูปแบบที่ชัดเจน มีความภูมิใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ทำทลายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความอิสระในแนวทางที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

4. ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของครูที่เกี่ยวข้องกับการที่ครูมีจิตสำนึกมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ทำงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ ทำงานเอาใจใส่ในงาน รวมถึงการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของครูที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ การได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีโอกาสศึกษาต่อ อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง



ดังนั้น แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อผู้ปฏิบัติงาน เป็นสภาวะที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ในเชิงบวก โดยการเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ให้บุคคลในองค์กรจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และเพื่อการทำงานที่ราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมาด้านลักษณะของ และด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับและผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปร เพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้เพศ พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไม่แตกต่างกันและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล และมอบหมายงานอย่างเป็นระบบมีแผนงานและการจัดบุคลากรรับผิดชอบงานในหน้าที่นั้น ๆ ให้บุคลากรต่าง ๆ รับรู้ และเข้าใจในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายจะส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2 ด้านความก้าวหน้าในงานผู้บริหารควรส่งเสริมความก้าวหน้าในงานของครูด้วยการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลโดยส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับหน้าที่การงาน ควรมีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้

1.3 ด้านการได้รับการยอมรับมีค่าเฉลี่ยต่ำเป็นอันดับสาม ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานบุคคลโดยเน้นการสร้างแรงจูงใจของครู ด้วยวิธีการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระเต็มที่ เปิดเวทีให้ครูได้นำเสนอผลงานของครูทั้งในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาของครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไร

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพถึงแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้วยการจัดกิจกรรมระดมสมองหรือไฟกัสมารูป เพื่อให้ได้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อนำไปใช้สร้างแรงจูงใจให้แก่ครูต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). *ปฏิบัติการศึกษาไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- อัญชลี สนพลาย. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วรภาพร เนืองนันท. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร. *วารสาร.ร.ร. แก่นสาร*, 6(6): 115-125.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 607-610.



การจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา

The Information Management System of Educational Foundation Schools, Sadao District, Songkhla Province

¹ปจรรย์ ทองน้อย Pajaree Tongnoi

²ตริฏุมินทร์ ตริตริศวร Tripumin Tritrishual

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: pajaree.ton031@hu.ac.th

Received March 12, 2024; Revised September 24, 2024; Accepted: September 24, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา (2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน และ (3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 194 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับเท่ากับ .988 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษา อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา พบว่า (1) ผู้บริหารควรมีวิธีการกำหนดระบบเครือข่ายสารสนเทศที่ชัดเจนเป็นปัจจุบัน และเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบันในการ

รวบรวมข้อมูลต้องมีที่มาที่ไปที่ถูกต้องชัดเจน (2) ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัด ตระหนัก วาง
แนวปฏิบัติให้แต่ละโรงเรียนดำเนินงานต่างๆ แบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มากขึ้น (3) ผู้บริหารควรมีการ
ประมวลผลข้อมูลให้ตรงกับความต้องการนำไปใช้

คำสำคัญ: ระบบสารสนเทศ; การจัดระบบสารสนเทศ; สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The objectives of this research study were 1. To study information management system of educational foundation schools, Sadao district, Songkhla province 2. To compare information management system of educational foundation schools, Sadao district, Songkhla province distinguished from genders, work experience, as well as sizes of schools. 3. To collect the comments of information management system of educational foundation schools, Sadao district, Songkhla province. The sample was 194 teachers of schools in Sadao district, Songkhla province under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 in academic year 2023. This research was collected the data by a questionnaire which had reliability at .988. The statistics were used for data analysis using percentage, mean, standard deviation, T-test and also F-test. It was found that: 1. Information management system of educational foundation schools, Sadao district, Songkhla province on the whole and each aspect was in high levels. 2. Comparison of information management system of educational foundation schools, Sadao district, Songkhla province 3 distinguished from genders, work experience and sizes of schools was that different genders of administrators didn't have different information management system. Administrators who had different work experience were differently significantly at the level of 0.05. Administrators in different sizes of schools were differently significantly at the level of 0.01. 3. Collection of comments about information management of fundamental education institutions, Sadao district, Songkhla province 3 was found that 1) Administrators had distinctly determined information network systematic methods, updated and collected present information accurately. 2) Administrators and original affiliation realized and set the regulations for schools performed via more electronics. 3) Administrators collected information suited for required application.

Keywords: Information system; Information Management; Education Foundation Schools



บทนำ

สภาพที่เป็นปัจจุบันการจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะเป็นการเอื้ออำนวยต่อการบริหาร ของหน่วยงานทุกระดับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สิ่งสำคัญอยู่ที่คุณภาพของสารสนเทศ ซึ่งต้องมีความถูกต้องและทันสมัยต่อการใช้คุณสมบัติเหล่านี้ จำเป็นต้องผ่านการประมวลผลที่ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยอย่างมาก ฉะนั้นการจัดระบบสารสนเทศเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศใช้ได้ทันที ข้อมูลสารสนเทศนั้นปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา จำเป็นต้องประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการส่งข้อมูลซึ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาก้าวทันสมัยใช้ระบบเทคโนโลยีในการบริหารจัดการให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ทุกประเทศทั่วทั้งโลกรวมไปถึงประเทศไทยต้องเร่งสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ สร้างชีวิตแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดสังคมแห่งภูมิปัญญา ซึ่งถือว่าการศึกษาคือเครื่องมือสำคัญในการวางรากฐานของการพัฒนาคนและประเทศชาติ ซึ่งปัจจุบันองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานภาคเอกชนเริ่มมองเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดระบบบริหารและสารสนเทศที่ถูกต้องและรวดเร็วแม่นยำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การพัฒนาระบบบริหารและสารสนเทศใหม่ เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของกระบวนการวางแผนองค์กร โดยต้องมีการพัฒนาแผนระบบบริหารและสารสนเทศให้สนับสนุนกับแผนรวมขององค์กรทั้งหมด องค์กรควรจะมีความยืดหยุ่นขององค์กรก่อน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนกลยุทธ์ด้านระบบบริหารและสารสนเทศรองรับกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร และหลังจากนั้นจึงกำหนดแผนปฏิบัติการและโครงสร้างด้านสารสนเทศ หน้าที่หลักของระบบบริหารและสารสนเทศคือช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กร เนื่องจากการบริหารงานประจำวันมีลักษณะที่มีรูปแบบที่แน่นอน มีการกำหนดขั้นตอนวิธีการทำงาน ระเบียบต่างๆ ลักษณะการตัดสินใจจึงมีแบบแผนที่แน่นอนและชัดเจน มีลักษณะเฉพาะเรื่องมีรายละเอียด มากและลึกซึ้งเฉพาะด้าน การที่มีการจัดทำระบบบริหารและสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนต่อการจัดการในระดับต้นจะช่วยให้การทำงานในระดับต่างๆ เกิดความคล่องตัวยังช่วยให้องค์กรสามารถใช้สารสนเทศที่มีอยู่ในการตัดสินใจและวางแผนในระยะสั้นได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ (ณัฐพงษ์ เจริญฉาย, 2564.)

ระบบสารสนเทศ เป็นระบบที่จะถูกพัฒนาขึ้นมาตามวัตถุประสงค์การใช้งานของผู้ใช้ โดยอายุการใช้งานของระบบจะแปรผันตามความต้องการใช้งานของผู้ใช้ หากความต้องการคงที่ระบบสารสนเทศนั้นก็จะมีอายุการใช้งานที่ยาวนาน แต่ถ้าหากความต้องการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ระบบสารสนเทศนั้นก็จะมีอายุการใช้งานที่สั้น และต้องได้รับการพัฒนาใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการ ไม่เช่นนั้นระบบสารสนเทศใดไม่ถูกใช้งานก็จะเป็นระบบที่ตายไม่คุ้มค่าต่อการลงทุนทรัพยากร ทั้งในด้านทุนทรัพย์ เวลา และบุคลากร การวางแผนระบบสารสนเทศเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารจัดการองค์กร เพราะจะเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รูปแบบทางการดำเนินงานขององค์กร ลดการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อนหรืองานที่สิ้นเปลือง เป็นประโยชน์ต่อการควบคุมงานให้ไปในทิศทางที่องค์กรและผู้บริหารองค์กรต้องการ การวางแผนจึงมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารงาน ทำให้เกิดการเตรียมพร้อมรองรับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ ,

2550) พระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดไว้ถึง การกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 9) โดย กำหนดกรอบการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าว 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป (มาตรา 39) การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาดังกล่าว จำเป็นต้องใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการศึกษา จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการได้ อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพราะนอกจากใช้ในการวางแผนการควบคุมการทำงาน และประกอบกับการ ตัดสินใจแล้วสารสนเทศที่ดีจะช่วยให้เกิดการได้เปรียบในการแข่งขันทำให้สามารถเป็นผู้นำในการ ดำเนินการต่างๆ ได้ ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศขึ้น ซึ่ง ข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณภาพจะต้องมีความเที่ยงตรงตามเรื่องที่ต้องการใช้เรียกใช้อย่างสะดวก รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์โดยข้อมูลดังกล่าวจะรวบรวมได้จากการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา และจากข้อมูลภายนอกที่เกี่ยวข้อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

อย่างไรก็ตาม สำหรับโรงเรียนที่มีระบบสารสนเทศที่สมบูรณ์ ครบถ้วน เป็นปัจจุบันเรียกใช้ งานได้สะดวก ตรงตามความต้องการ จะช่วยให้โรงเรียนพัฒนาคุณภาพได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างความมั่นใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้ เพราะสารสนเทศทั้งหลาย นั้น นอกจากจะใช้ในการวางแผนดำเนินงานประกอบการตัดสินใจแล้ว ยังนำไปสู่การพัฒนา แนวความคิด การสร้างทางเลือกใหม่ๆ ในการดำเนินการต่างๆ ด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554,)

การจัดระบบสารสนเทศทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่จัดทำข้อมูลให้เป็นระบบ สัมพันธ์กันตั้งแต่การจัดเก็บ การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การ วิเคราะห์ข้อมูล และการนำข้อมูลไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) การรวบรวมข้อมูล (2) การตรวจสอบข้อมูล (3) การประมวลผลข้อมูล (4) การนำเสนอข้อมูลและ สารสนเทศ (5) การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย ได้แก่ 5 อำเภอ คือ อำเภอนาทวี อำเภอกงหรา อำเภอจะนะ อำเภอสะบ้าย้อย และอำเภอ สะเดา มีสถานศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 193 โรงเรียน ลักษณะบริบทเชิง พื้นที่ของอำเภอสะเดา เป็นอำเภอชายแดน อยู่ทางทิศทางใต้ของจังหวัดสงขลา ติดต่อกับรัฐเคดาห์ ประเทศมาเลเซีย ลักษณะรวมทั่วไปของอำเภอสะเดา พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาโดยมีลักษณะลาดต่ำลงไป ทางทิศเหนือ มีแนวแบ่งเขตแดน (หลักเขตระหว่างไทย-มาเลเซีย) บางส่วนก็มีเทือกเขาน้ำค้างกั้น พรมแดน สำหรับบางส่วนที่เป็นที่ราบทางมาเลเซียได้กั้นกำแพงคอนกรีต และรั้วเหล็กทอดหนามกั้น ระหว่างเขตแดนไทย-มาเลเซีย สภาพพื้นที่ที่เป็นภูเขา พื้นที่จะเป็นหินสำหรับพื้นที่ที่เป็นเนินหรือที่ ดอนจะเป็นพื้นที่ลูกรังปนหินผิวดินจะแห้ง สำหรับที่ลุ่มจะเป็นดินเหนียว หรือดินเหนียวปนทรายห่าง จากอำเภอหาดใหญ่ 60 กิโลเมตร และห่างจากอำเภอนาทวี 30 กิโลเมตร ซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน มีคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน จำนวน 35 โรง ครูจำนวน 390 คน โรงเรียนต่างๆ อยู่อย่างกระจายกระจาย การรับข้อมูล ต่างๆ มีความล่าช้า บางครั้งทำให้เกิดความเสียหายต่อการบริหาร โรงเรียนมีปัญหาต่างๆ ที่ต้องแก้ไข ขาดการรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบสารสนเทศของโรงเรียนไม่เป็นปัจจุบัน ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้



เต็มที่ ผู้รับผิดชอบด้านสารสนเทศ ไม่มีความรู้เพียงพอ บุคลากรในโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญของข้อมูลสารสนเทศ และให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลน้อย ข้อมูลยังไม่มีการจัดเก็บโดยใช้คอมพิวเตอร์ ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และจัดเก็บข้อมูลยังไม่ครอบคลุม การนำเสนอข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 , 2566)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจจะศึกษาการจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเตาะ จังหวัดสงขลา เป็นพื้นที่ติดชายแดนมาเลเซีย อยู่ห่างไกลกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 อยู่อย่างกระจัดกระจาย การรับข้อมูลต่างๆ มีความล่าช้า บางครั้งทำให้เกิดความเสียหายต่อการบริหาร โรงเรียนมีปัญหาดังกล่าว ที่ต้องแก้ไข สอดคล้องกับกระบวนการสารสนเทศอยู่ในระดับทั้ง 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) การรวบรวมข้อมูล (2) การตรวจสอบข้อมูล (3) การประมวลผลข้อมูล (4) การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ (5) การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขระบบสารสนเทศเพิ่มขึ้น พิจารณาประกอบในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานบริหารระบบสารสนเทศของโรงเรียน ซึ่งจะทำให้การบริหารงาน เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทั้งภายในและภายนอกมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเตาะ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเตาะ จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเตาะ จังหวัดสงขลา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนที่ให้ข้อมูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 อำเภอสะเตาะ จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2566 โดยมีโรงเรียน 35 โรงเรียน ประกอบด้วยข้าราชการครู 390 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 อำเภอสะเตาะ จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2566 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 194 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน และใช้การสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน และ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2566 โดยใช้กรอบแนวคิดของสำนักทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) ประกอบด้วยคำถาม จำแนกตามตัวแปร 5 ขั้นตอน จำนวน 40 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended Questionnaire) เพื่อทราบข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) หากได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์การพิจารณา และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.988 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะเดา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1. ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC (Index of Congruence) 2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1. ค่าความถี่ (Frequency) 2. ร้อยละ (Percentage) 3. ค่าเฉลี่ย (Mean) 4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ 3.1. การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) สำหรับเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศ จำแนกเพศ และ 3.2. การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาด



โรงเรียน และหากพบว่ามีค่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe'

ผลการวิจัย

1. การจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน ดังที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลของค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา

(n=194)

การจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านการรวบรวมข้อมูล	4.31	.48	มาก
2. ด้านการตรวจสอบข้อมูล	4.30	.50	มาก
3. ด้านการประมวลผลข้อมูล	4.30	.51	มาก
4. ด้านการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ	4.37	.49	มาก
5. ด้านการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ	4.32	.51	มาก
โดยรวม	4.32	.46	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .46) เมื่อพิจารณาารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .49) รองลงมา ด้านการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .51) ด้านการรวบรวมข้อมูล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .48) ด้านการตรวจสอบข้อมูล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการประมวลผลข้อมูล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .51)

2. เปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ

(n = 194)

การจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	(n=109)		(n=85)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการรวบรวมข้อมูล	4.31	.46	4.32	.51	.127	.899
2. ด้านการตรวจสอบข้อมูล	4.30	.49	4.30	.51	.095	.924

3. ด้านการประมวลผลข้อมูล	4.30	.52	4.30	.51	.111	.911
4. ด้านการนำเสนอข้อมูลและ สารสนเทศ	4.41	.47	4.32	.52	1.271	.205
5. ด้านการจัดเก็บข้อมูลและ สารสนเทศ	4.33	.49	4.32	.53	.100	.920
โดยรวม	4.33	.44	4.31	.49	.310	.757

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n=194)

การจัดระบบสารสนเทศของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการรวบรวมข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.341	.670	2.977	.053
	ภายในกลุ่ม	191	43.011	.225		
	รวม	193	44.351			
2. ด้านการตรวจสอบข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.968	.984	4.140*	.017
	ภายในกลุ่ม	191	45.389	.238		
	รวม	193	47.357			
3. ด้านการประมวลผลข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.341	.670	2.579	.078
	ภายในกลุ่ม	191	49.638	.260		
	รวม	193	50.979			
4. ด้านการนำเสนอข้อมูลและ สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.810	.905	3.823*	.024
	ภายในกลุ่ม	191	45.213	.237		
	รวม	193	47.023			
5. ด้านการจัดเก็บข้อมูลและ สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.766	.883	3.504*	.032
	ภายในกลุ่ม	191	48.150	.252		
	รวม	193	49.916			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.595	.798	3.805*	.024
	ภายในกลุ่ม	191	40.032	.210		
	รวม	193	41.627			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการตรวจสอบข้อมูล ด้านการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และด้านการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการรวบรวมข้อมูล และด้านการประมวลผลข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอ
สะเดา จังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดโรงเรียน

(n=194)

การจัดระบบสารสนเทศของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการรวบรวมข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	2	8.477	4.238	22.566***	.000
	ภายในกลุ่ม	191	35.874	.188		
	รวม	193	44.351			
2. ด้านการตรวจสอบข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	2	7.654	3.827	18.412***	.000
	ภายในกลุ่ม	191	39.702	.208		
	รวม	193	47.357			
3. ด้านการประมวลผลข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	2	8.113	4.057	18.076***	.000
	ภายในกลุ่ม	191	42.865	.224		
	รวม	193	50.979			
4. ด้านการนำเสนอข้อมูลและ สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.408	3.204	15.068***	.000
	ภายในกลุ่ม	191	40.615	.213		
	รวม	193	47.023			
5. ด้านการจัดเก็บข้อมูลและ สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	8.466	4.233	19.507***	.000
	ภายในกลุ่ม	191	41.450	.217		
	รวม	193	49.916			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	7.772	3.886	21.923***	.000
	ภายในกลุ่ม	191	33.855	.177		
	รวม	193	41.627			

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการรวบรวมข้อมูล ด้านการตรวจสอบข้อมูล ด้าน
การประมวลผลข้อมูล ด้านการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และด้านการจัดเก็บข้อมูลและ
สารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัด
สงขลา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดย
ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดระบบสารสนเทศของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา สถานศึกษามีงบประมาณและวัสดุ
อุปกรณ์ในการบริหารจัดการระบบสารสนเทศ เพื่อดำเนินงานจัดระบบสารสนเทศโดยเฉพาะ
เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ เช่น คอมพิวเตอร์ รวมทั้งสถานศึกษาพื้นฐานในอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา มี

บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานสารสนเทศที่ผ่านกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับความต้องการสถานศึกษา ตามแนวคิดของสำนักทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ว่าจากข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่มากมายในสถานศึกษา ต้องมีกระบวนการหรือขั้นตอนการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารที่ดีจึงจะได้สารสนเทศที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ โดยทั่วไประบบสารสนเทศ จะมีขั้นตอนการดำเนินงานหลักๆ 5 ขั้นตอน คือ 1) การรวบรวมข้อมูล 2) การตรวจสอบ 3) การประมวลผลข้อมูล 4) การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และ 5) การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อให้สถานศึกษาได้สารสนเทศที่ดีมีคุณภาพ จึงมีการจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำสารสนเทศ ตลอดจนการกำกับติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑิรา คงยิ่ง พบว่า การจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษา ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มณฑิรา คงยิ่ง, 2561) และสอดคล้องกับงานวิจัยของยูไฮนี บากาพบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ยูไฮนี บากา, 2563) และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยยา บัวหอม พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของบุคลากร โรงเรียนน้ำเกลี้ยงวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ชัยยา บัวหอม, 2563)

2. การเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1) ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะความเสมอภาค ไม่ได้มีแบ่งขอบเขตในเรื่องของเพศ ไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิง ไม่ได้เป็นตัวกำหนดในการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงมีสถานภาพของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกันในสังคม มีความรู้ความสามารถในการทำงานในการสร้างประโยชน์ให้สังคมเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจน์วริน สิทธิปรีชาพงษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (กาญจน์วริน สิทธิปรีชาพงษ์, 2565)

2.2) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารมีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรผู้บริหาร เก่ง ดี มีวิสัยทัศน์ และมีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถแสดงศักยภาพความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้องค์กรเกิดความเข้มแข็งและเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยชัยยา บัวหอม ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของบุคลากร โรงเรียนน้ำเกลี้ยงวิทยา พบว่า ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ชัยยา บัวหอม, 2563) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ



งานวิจัยของ ทิพย์สุดา นามรส ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของโรงเรียนเครือข่ายสถานศึกษาที่ 15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ทิพย์สุดา นามรส, 2564)

2.3) ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งอาจเป็นเพราะสถานศึกษา ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีบริบทในการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น ความพร้อมของงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ในการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน และสนับสนุนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและความชำนาญการในด้านต่างๆพร้อมต่อการพัฒนาขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

การจัดระบบสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการการจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐาน อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ขั้นตอน

1. การรวบรวมข้อมูล หมายถึง วิธีการที่จะได้ข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลต่างๆ มารวมกันไว้ในรูปแบบที่เหมาะสมด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูลในเครือข่ายคอมพิวเตอร์และรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เช่น การกำหนดข้อมูลที่ต้องการใช้ การกำหนดแหล่งข้อมูลที่จะเก็บรวบรวม การกำหนดระยะเวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมทันสมัย และการรวบรวมข้อมูลให้บุคคลที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียน

2. การตรวจสอบข้อมูล หมายถึง การกำหนดวิธีการ ตรวจสอบข้อมูล การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ได้รับมาเพื่อตรวจสอบข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ ความเรียบร้อย สมบูรณ์ของข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง และการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ โดยมีวิธีการตรวจสอบของข้อมูลนั้นโดยใช้แหล่งที่มา 4 แหล่งในการตรวจสอบข้อมูล ได้แก่ เวลา สถานที่ บุคคล และเครื่องมือโปรแกรมจากคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน

3. การประมวลผลข้อมูล หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหรือการวางแผนจัดระเบียบข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบของการคำนวณหรือการเปรียบเทียบลักษณะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ต่อผู้ใช้งาน ข้อมูลโดยทั่วไปเกิดขึ้นอย่างไม่เป็นระเบียบ ไม่สามารถสื่อความหมายให้เข้าใจหรือใช้ประโยชน์ได้ การประมวลผลข้อมูลจึงต้องหาวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นการประมวลผลข้อมูลด้วยมือ การประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องจักรกล และการประมวลผลข้อมูลด้วยเครือข่ายระบบคอมพิวเตอร์

4. การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่รวบรวมข้อมูลและรายละเอียดต่างๆที่ได้ที่เก็บรวบรวมมาจัดให้เป็นระเบียบมานำเสนอข้อมูลตามความต้องการของผู้ใช้งาน หรือทำการเผยแพร่ให้ผู้ที่มีความสนใจได้รับทราบ หรือนำไปวิเคราะห์เพื่อไปใช้ประโยชน์

5. การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ หมายถึง การจัดเก็บข้อมูลเพื่อการบริหารอย่างมีระบบสะดวกต่อการค้นหาเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการเก็บรักษาข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะทำด้วยมือซึ่งเป็นแฟ้มเอกสารหรือ ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในรูปของแฟ้มข้อมูล ดังนั้น ระบบสารสนเทศเป็น

กระบวนการที่จัดทำข้อมูลให้เป็นระบบสัมพันธ์กันตั้งแต่การรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำข้อมูลและสารสนเทศและการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ดังที่ปรากฏในภาพที่ 1

- การจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา 5
ขั้นตอน ได้แก่**
1. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 2. การตรวจสอบข้อมูล
 3. การประมวลผลข้อมูล
 4. การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ
 5. การจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ

ภาพที่ 1 การจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา

บทสรุป

การวิจัย เรื่องการจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก การจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา เมื่อพิจารณารายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ด้านการรวบรวมข้อมูล อยู่ในระดับมาก ด้านการประมวลผลข้อมูล อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการตรวจสอบข้อมูล อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดโรงเรียน สามารถสรุปผลได้ดังนี้ พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ต่างกัน มีการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีการจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักเห็นถึงความสำคัญของการตรวจสอบข้อมูล และเห็นคุณค่าของการตรวจสอบข้อมูล ส่งเสริมให้ครูมีการใช้เทคโนโลยีในการตรวจสอบข้อมูล ในการพัฒนาการจากระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากขึ้น

1.2 หน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ควรพัฒนาให้ผู้บริหารมีทักษะทางด้านการจากระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนจัดอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในอำเภอสะเตดต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจากระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำข้อค้นพบได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจากระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสะเตด จังหวัดสงขลา

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศที่มีผลต่อ การวางแผน การควบคุม และการตัดสินใจ ว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานมากน้อยเพียงใดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการจากระบบสารสนเทศทุกด้านในเชิงลึกโดยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่ง พ.ศ.2542 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *การจากระบบและสารสนเทศในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจน์วริน สิทธิปรีชาพงษ์. (2565). *การศึกษาความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล*. นครสวรรค์: สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชัยยา บัวหอม. (2563). “การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนน้ำแกเลี้ยงวิทยา”. *รายงานการวิจัย*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28.
- ณัฐพงษ์ เจริญฉาย. (2564). *แนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารในโรงเรียนอนุบาล วัดลูกแกประชานูทิศ. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ทิพย์สุตา นามรส. (2564). การจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของโรงเรียน เครือข่าย
สถานศึกษาที่ 15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารการ
บริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(37): 243-251.
- มณฑิรา คงยิ่ง. (2561). การจัดระบบสารสนเทศทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. *การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
บริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ยูไฮนี บากา. (2563). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (2566). *ข้อมูลสารสนเทศ*. สงขลา:
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, (30)(3): 607-610.





การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบ การจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ Need Analysis for the Development of a Physical Activity Management Model for Undergraduate Mathematics Majors

¹ชนกานต์ ขาวสำลี Chanakarn Khaosamlee

²สิอร หาสนศรี Sion Hasadsri

^{1,2}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

^{1,2}Faculty of Education, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

²Corresponding author, e-mail: hSION@aru.ac.th

Received September 7, 2024; Revised September 24, 2024; Accepted: September 26, 2024



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังของนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ และ 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการหาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) ผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษามีความคิดเห็นต่อสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.90) โดยด้านผู้สอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านรูปแบบการออกกำลังกายและด้านผู้นำการออกกำลังกายตามลำดับ ส่วนสภาพที่คาดหวังพบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.76) โดยด้านผู้สอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านรูปแบบการออกกำลังกาย และด้านผู้นำการออกกำลังกายตามลำดับ และ 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์พบว่า ด้านผู้นำการออกกำลังกาย ($PNI_{Modified} = 0.18$) มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านรูปแบบการออกกำลังกาย ($PNI_{Modified} = 0.11$) และด้านผู้สอน ($PNI_{Modified} = 0.07$) มีความต้องการจำเป็น เป็นลำดับสุดท้าย

คำสำคัญ: ความต้องการ; การพัฒนารูปแบบ; กิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study students' opinions on the current physical activity management conditions and the expected conditions of students in the mathematics major and 2) to analyze the necessary needs in developing a physical activity management model for mathematics majors. This research is a survey-based study. The target group used in the research were 108 students in the Mathematics Department, Faculty of Education, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, years 1-4. The research instrument was a questionnaire regarding students' opinions regarding the current and expected conditions of physical activity management. Data were analyzed by finding the mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and finding the Priority Needs Index (PNI). The research results indicated that 1) students' overall opinions on the current state of physical activity management were at a high level ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.90), with the teacher aspect having the highest mean, followed by exercise style and exercise leadership, respectively. As for the expected condition, students' overall opinions were at the highest level ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.76), with the instructor aspect having the highest average, followed by the exercise format aspect and exercise leadership, respectively, and 2) the need to develop a physical activity model for mathematics students. The exercise leader side ($PNI_{Modified} = 0.18$) had the highest need, followed by the exercise style side ($PNI_{Modified} = 0.11$), and the instructor side ($PNI_{Modified} = 0.07$) had the last need.

Keywords: Needs; Model development; Physical activity for Undergraduate

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันเป็นโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน แตกต่างจากโลกในอดีตที่ผ่านมาอย่างเห็นได้ชัดเจน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และการทำงานของผู้คนในโลกทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการรับประทานอาหาร การจับจ่ายใช้สอย การเดินทาง การเสพสื่อต่างๆ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่สามารถทำได้ง่ายเพียงเสี้ยววินาที ดังนั้นวิถีการดำรงชีวิตของผู้คนในสังคมจึงมีความเกี่ยวข้องกับโลกออนไลน์อย่างแทบจะแยกออกจากกันไม่ได้ เช่นเดียวกันกับนักศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคคลที่เกิดมาพร้อมกับเทคโนโลยีและสื่อออนไลน์ต่างๆ ดังนั้น ความสนใจและชีวิตของนักศึกษาจึงเปลี่ยนแปลงและแตกต่างไปจากในอดีตเป็นอย่างมาก รวมไปถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่านักศึกษาในปัจจุบันมีโลกส่วนตัวสูง ติดโทรศัพท์มือถือ มีความสนใจสิ่งต่างๆ ในช่วงเวลาสั้น มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีการทำกิจกรรมกลางแจ้งน้อย จึงเป็นสาเหตุให้การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อยตามมาด้วย (เชมชุตาศรีสุวรรณ และสุรธนา อติพัฒน์, 2566) สอดคล้องกับที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ กล่าวว่า เด็กและเยาวชนรุ่นใหม่ที่เกิดมาท่ามกลางยุคของเทคโนโลยีอำนวยความสะดวก



และสื่อโซเชียลเน็ตเวิร์กที่เปรียบเสมือนดาบสองคม นอกจากจะมีอิทธิพลสามารถสร้าง เพาะบ่ม พฤติกรรม และลักษณะนิสัยของพวกเขาได้แล้ว ยังก่อให้เกิดโรคภัยต่างๆ ที่เป็นผลพวงจากการใช้ชีวิต ขลุกกับเทคโนโลยีและโซเชียลเน็ตเวิร์กโดยไม่รู้ตัวได้ ซึ่งส่งผลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เช่น โรคอ้วน เด็ก Gen Z มีภาวะอ้วนง่าย เพราะวิถีชีวิตและกิจกรรมยามว่างที่ไม่ค่อยเคลื่อนไหว ร่างกาย ต่างจาก เด็กสมัยก่อนที่ยามว่างจะออกไปเล่นกับเพื่อน เช่น กระโดดเชือก วิ่งไล่จับ เล่นกีฬา ประกอบกับเด็ก ยุคใหม่เข้าถึงอาหารฟาสต์ฟู้ดและน้ำอัดลมได้ง่าย ไม่ว่าจะเป็นร้านค้าอาหารหน้าโรงเรียน ห้างสรรพสินค้า ร้านสะดวกซื้อต่างๆ รวมถึง แอปพลิเคชันสั่งอาหารต่างๆ จึงเสี่ยงต่อภาวะอ้วนได้ง่าย เป็นต้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการสำรวจสุขภาพคนไทยปี พ.ศ. 2559 ที่พบว่าเด็กและ เยาวชนเป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมทางกายน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับวัยอื่นๆ ทั้งในด้านสัดส่วนผู้ที่มีพฤติกรรม ทางกายเพียงพอและจำนวนชั่วโมงในการมีพฤติกรรมทางกายในแต่ละวัน อาจทำให้เด็กเหล่านี้เสี่ยง ต่อการมีโรคเรื้อรังในอนาคต (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ, ม.ป.ป.)

จากลักษณะพฤติกรรมดังกล่าวทำให้นักศึกษาประสบกับปัญหาใหญ่อีกปัญหาหนึ่งนั่นคือ ปัญหาสุขภาพ เพราะการอยู่นิ่งเป็นเวลานาน ไม่ค่อยขยับหรือเคลื่อนไหวร่างกายนั่น จะนำมาซึ่ง พฤติกรรมเนือยนิ่งที่เป็นสาเหตุของการเกิดอาการต่างๆ ที่ทำลายสุขภาพตามมา ได้แก่ เยื่อหุ้ม กล้ามเนื้อคออักเสบเรื้อรัง ปวดหลัง/กล้ามเนื้ออักเสบ ท้องอืดท้องเฟ้อ อาหารไม่ย่อย ท้องผูก และ โรคอ้วน (โพสทัตทูเคย์, 2563) ซึ่งอาการเหล่านี้ล้วนแล้วเกิดมาจากพฤติกรรมในชีวิตประจำวันทั้งสิ้น เนื่องจากการนั่งหรือนอนจ้องจอนานๆ และขยับร่างกายน้อย ปัญหาดังกล่าวนี้นับว่าเป็นปัญหาที่ทั่ว โลกเริ่มมองเห็นและให้ความสำคัญ เพราะเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างและส่งผลเสียต่อ สุขภาพของผู้คนเป็นอย่างมาก ดังที่อุดม อัสวตมางกูร และฐิติกร โตโพธิ์ไทย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายและพฤติกรรมเนือยนิ่งในแต่ละเขตสุขภาพของประเทศไทย โดย การวิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจพฤติกรรมสุขภาพของประชาชนปี พ.ศ. 2564 จากสำนักงานสถิติ แห่งชาติ ซึ่งใช้แบบสอบถามกิจกรรมทางกายระดับโลก โดยใช้หลักเกณฑ์ขององค์การอนามัยโลก ที่ จัดพฤติกรรมเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ (1) กิจกรรมทางกายเพียงพอ/พฤติกรรมเนือยนิ่งต่ำ (2) กิจกรรม ทางกายเพียงพอ/พฤติกรรมเนือยนิ่งสูง (3) กิจกรรมทางกายไม่เพียงพอ/พฤติกรรมเนือยนิ่งต่ำ และ (4) กิจกรรมทางกายไม่เพียงพอ/พฤติกรรมเนือยนิ่งสูง วิเคราะห์ผลโดยใช้การถดถอยโลจิสติกพหุ กลุ่มการศึกษานี้มีผู้เข้าร่วม 78,717 คน โดยรูปแบบพฤติกรรมที่พบมาก คือ กิจกรรมทางกาย เพียงพอ/พฤติกรรมเนือยนิ่งต่ำ (ร้อยละ 54.6) ทั้งนี้ พบว่า การอาศัยอยู่ในเขตสุขภาพที่ 2, 3, 4, 7, 8, 10, 11, 12 และ 13 มีโอกาสที่จะมีกิจกรรมทางกายเพียงพอ/พฤติกรรมเนือยนิ่งต่ำ (เมื่อเทียบกับการ อยู่ในพื้นที่สุขภาพภูมิภาคที่ 1) นอกจากนี้ ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งมีพฤติกรรม ฟังประสงค์ (กิจกรรมทางกายเพียงพอ/พฤติกรรมเนือยนิ่งต่ำ) อย่างไรก็ตาม ยังมีความจำเป็นที่ต้อง ให้ความสำคัญกับประชาชนที่ยังมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ (อุดม อัสวตมางกูร และฐิติกร โตโพธิ์ไทย, 2566)

จากผลกระทบของพฤติกรรมเนือยนิ่งที่มีต่อสุขภาพ จึงมีคำแนะนำจากนักวิจัยว่า ในระหว่าง วัน หลังจากพฤติกรรมเนือยนิ่งต่อเนื่อง 30 นาที ควรแทรกกิจกรรมทางกายเข้ามา เช่น ยืน เขย่งขา ย่อตัวๆ อยู่ที่โต๊ะทำงาน โต๊ะเรียน หรือเดินเบาๆ เดินเร็ว เพื่อให้กล้ามเนื้อเกิดการบีบและคลายตัว เพียง ประมาณ 1.5-3 นาที เท่านั้น โดยที่เราสามารถทำได้ด้วยตนเองทั้งที่ทำงานหรือที่บ้าน ซึ่งไม่ทำให้

เสียเวลางาน และมีผลดีต่อสุขภาพที่ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวทางการมีกิจกรรมทางกายของประเทศ ออสเตรเลียในผู้ใหญ่ 18 ปีขึ้นไป ที่กำหนดว่า การมีกิจกรรมทางกายอย่างน้อยเพียงใดก็ยิ่งดีกว่าไม่มีกิจกรรมทางกาย ถ้าปัจจุบันไม่มีกิจกรรมทางกาย ควรที่จะค่อยๆ เริ่มและพัฒนาไป ซึ่งแนวทางการมีกิจกรรมทางกายนั้นควรมีกิจกรรมทางกายที่ระดับปานกลาง เป็นระยะเวลารวมกัน 150-300 นาทีต่อสัปดาห์ หรือที่กิจกรรมทางกายระดับหนัก เป็นระยะเวลา 75-150 นาทีต่อสัปดาห์ หรือผสมผสานเท่ากันทั้งกิจกรรมทางกายที่ระดับปานกลางและระดับหนัก และมีกิจกรรมสร้างความแข็งแรงของกล้ามเนื้ออย่างน้อย 2 ครั้ง ต่อสัปดาห์ ควรลดระยะเวลาในการนั่งติดต่อกันเป็น ระยะเวลาสั้นๆ และหยุดระยะเวลาการนั่งนานๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (วริศ วงศ์พิพิธ และคณะ, 2563)

กิจกรรมทางกาย เป็นการเคลื่อนไหวของร่างกายในชีวิตประจำวันที่มีการใช้พลังงานที่มากกว่าในขณะพัก (พัชรีดา กุลครอง, 2565) เป็นการเคลื่อนไหวร่างกายใดๆ ที่มีการใช้กล้ามเนื้อ 3 ระดับ คือ ระดับเบา ระดับปานกลาง และระดับหนัก กิจกรรมทางกายช่วยทำให้ลดอัตราการเสียชีวิตจากทุกสาเหตุและทุกโรค ลดปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือด ลดความดันโลหิตและภาวะความดันโลหิตสูง ลดไขมันหรือไตรกลีเซอไรด์ในเส้นเลือด เพิ่มไขมันดี ลดภาวะการอักเสบของหลอดเลือด สร้างสมดุลในร่างกาย ป้องกันภาวะน้ำหนักเกิน อ้วนและการสะสมของไขมัน ควบคุมภาวะน้ำตาลในเลือดสูงและเพิ่มการทำงานของอินซูลิน ลดความเสี่ยงการเกิดโรคเบาหวาน ลดภาวะซึมเศร้า กังวลใจ ลดความเสี่ยงและการเสียชีวิตจากโรคมะเร็ง ป้องกันข้อเสื่อมและกระดูกพรุน (สุริยฉาย พุดสีเสน, 2563) องค์การอนามัยโลกได้มีการกำหนดแนวปฏิบัติการมีกิจกรรมทางกายไว้ตั้งแต่ ค.ศ. 2010 และการลดระยะเวลาของพฤติกรรมเนือยนิ่งนั้น มีประโยชน์ต่อสุขภาพและสามารถลดอัตราความเสี่ยงต่อการเป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรังและอัตราการเสียชีวิตจากทุกสาเหตุได้ โดยในปัจจุบันประเทศต่างๆ เช่น ออสเตรเลีย แคนาดา สหรัฐอเมริกา และองค์การอนามัยโลกเอง ล้วนแล้วแต่ให้ความสำคัญต่อกิจกรรมทางกายและพฤติกรรมเนือยนิ่งสำหรับทุกกลุ่มอายุอย่างกว้างขวางและครอบคลุมมากขึ้น โดยได้กำหนดแนวทางการมีกิจกรรมทางกายที่ระดับความหนัก ระยะเวลา ความถี่ และประเภทของกิจกรรมทางกายทุกกลุ่มอายุ (วริศ วงศ์พิพิธ และคณะ, 2563)

จากพฤติกรรมการดำเนินชีวิตของนักศึกษาในปัจจุบัน นับว่ามีความเสี่ยงอย่างมากต่อการเกิดโรคต่างๆ ซึ่งเป็นผลเสียต่อสุขภาพในระยะยาว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและสนใจที่จะป้องกันปัญหาดังกล่าวที่อาจเกิดขึ้นกับนักศึกษาได้ในอนาคต จึงได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการจัดกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษา และทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นขึ้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังของนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์
2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) เพื่อตอบคำถามการวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ ได้แก่ การสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ที่มีต่อสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างรูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย โดยมีวัตถุประสงค์ แหล่งข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา วิธีดำเนินการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูล คือ นักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ชั้นปีที่ 1-4 ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 108 คน
2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ 1) ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังของนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์
3. วิธีดำเนินการ โดยใช้การสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 108 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย โดยการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง
6. การวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ ก. วิเคราะห์ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ข. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ โดยการหาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI)

ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังของนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังของนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบัน กับสภาพที่คาดหวัง					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านผู้สอน	4.08	0.78	มาก	4.40	0.67	มากที่สุด
2. ด้านผู้นำ การออกกำลังกาย	3.47	1.02	มาก	4.23	0.78	มากที่สุด
3. ด้านรูปแบบ การออกกำลังกาย	3.78	0.91	มาก	4.24	0.82	มากที่สุด
รวม	3.78	0.90	มาก	4.29	0.76	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นต่อสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.90) โดยด้านผู้สอนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านรูปแบบการออกกำลังกาย และด้านผู้นำการออกกำลังกายตามลำดับ ส่วนสภาพที่คาดหวังพบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.76) โดยด้านผู้สอนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านรูปแบบการออกกำลังกาย และด้านผู้นำการออกกำลังกายตามลำดับ

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น ซึ่งสามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อสภาพการจัดกิจกรรมทางกาย ในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง							
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}$	SD	การแปลผล	$\bar{x}$	SD	การแปลผล	PNI _{Modified}	ลำดับ
1. ด้านผู้สอน	4.08	0.78	มาก	4.40	0.67	มากที่สุด	0.07	3
2. ด้านผู้นำ การออกกำลังกาย	3.47	1.02	มาก	4.23	0.78	มากที่สุด	0.18	1
3. ด้านรูปแบบ การออกกำลังกาย	3.78	0.91	มาก	4.24	0.82	มากที่สุด	0.11	2



จากตารางที่ 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ ด้านผู้นำการออกกำลังกาย ($PNI_{Modified} = 0.18$) มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านรูปแบบการออกกำลังกาย ($PNI_{Modified} = 0.11$) และด้านผู้สอน ($PNI_{Modified} = 0.07$) มีความต้องการจำเป็น เป็นลำดับสุดท้าย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย ผลการวิจัยพบว่า

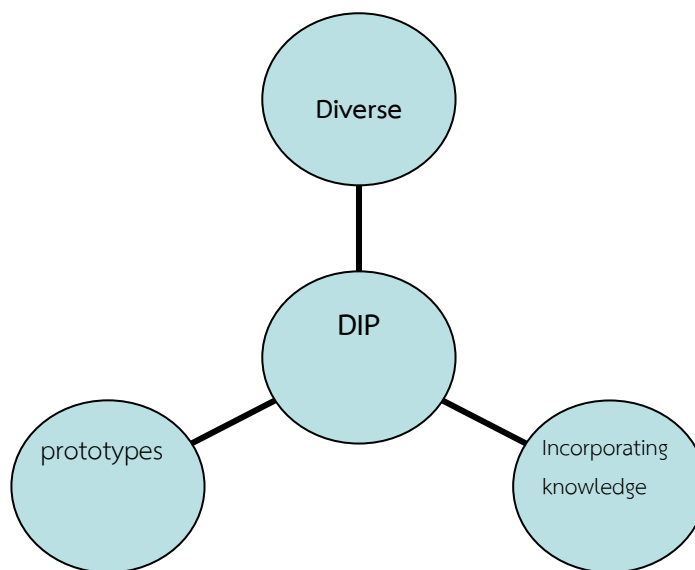
1. นักศึกษามีความคิดเห็นต่อสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านผู้สอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านรูปแบบการออกกำลังกายและด้านผู้นำการออกกำลังกายตามลำดับ ส่วนสภาพที่คาดหวังพบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านผู้สอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านรูปแบบการออกกำลังกาย และด้านผู้นำการออกกำลังกายตามลำดับ จากผลการวิจัยจะเห็นว่าสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังเป็นไปในทิศทางเดียวกันแตกต่างกันเพียงค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นในส่วนของสภาพที่คาดหวังเท่านั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์มีอิสระในการเลือกลงทะเบียนเรียนในหมวดวิชาศึกษาทั่วไปและหมวดวิชาเลือกเสรีด้วยตนเอง จึงมีโอกาสนในการลงทะเบียนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวและการออกกำลังกาย และได้เห็นว่ามีจำนวนอาจารย์ผู้สอนที่เพียงพอกับความต้องการในการเรียนของตน ได้เห็นรูปแบบและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางกายจากการเรียนภายใต้การออกแบบการเรียนรู้อาจารย์ผู้สอน และได้เห็นแบบอย่างของผู้นำการออกกำลังกายทั้งในส่วนอาจารย์ผู้สอน นักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษา และนักกีฬา ดังนั้นนักศึกษาจึงมีความคิดเห็นว่าในปัจจุบันมีสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังไม่เพียงพอกับความต้องการจึงยังคงคาดหวังให้มีการพัฒนาการจัดกิจกรรมทางกายให้มากขึ้นกว่าเดิมในทุกด้าน ทั้งด้านบุคลากร คือ ผู้สอนและผู้นำการออกกำลังกาย และด้านรูปแบบการออกกำลังกายซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของภานุพันธ์ ลาภรัตนทอง ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์และความต้องการจัดการกิจกรรมทางกาย ได้แก่ ปัจจัยนำทัศนคติ ปัจจัยเอื้อด้านนโยบาย ปัจจัยเอื้อด้านบุคลากร ปัจจัยเอื้อด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยเสริมด้านการสนับสนุนจากบุคลากร ปัจจัยเสริมด้านการสนับสนุนจากภายนอกหรือแรงจูงใจ ปัจจัยเสริมด้านความสัมพันธ์และเครือข่าย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีกิจกรรมทางกายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (ภานุพันธ์ ลาภรัตนทอง, 2563) และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของเทอดทูน คำชาย และดุรงค์ฤทธิ์ สุขสมบัติ ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการออกกำลังกายของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัวและเพื่อน ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวก และทัศนคติต่อสุขภาพ โดยมีความสัมพันธ์กับระดับการออกกำลังกายของนักศึกษาในระดับต่างๆ (เทอดทูน คำชาย และดุรงค์ฤทธิ์ สุขสมบัติ, 2564)

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษา สาขาวิชาคณิตศาสตร์พบว่า ด้านผู้นำการออกกำลังกาย ($PNI_{Modified} = 0.18$) มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านรูปแบบการออกกำลังกาย ($PNI_{Modified} = 0.11$) และด้านผู้สอน ($PNI_{Modified} = 0.07$) มีความต้องการจำเป็น เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักศึกษามีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกิจกรรมทางกาย การเคลื่อนไหว และการออกกำลังกายน้อยจึงทำให้ต้องการผู้นำการออกกำลังกายมากที่สุด เพราะนักศึกษาส่วนใหญ่ไม่ทราบว่า ออกแบบกิจกรรมทางกาย การเคลื่อนไหว หรือการออกกำลังกายของตนเองอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับบริบท สภาพร่างกาย อายุ ความสามารถ และเป้าหมายของตนเอง ส่วนด้านรูปแบบการออกกำลังกายนั้น นักศึกษาอาจมีพื้นฐานความรู้มาจากการเรียนในรายวิชาจึงมีความต้องการที่ลดลงมา และนักศึกษาเห็นว่าด้านผู้สอนนั้นมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมทางกาย และมีจำนวนอาจารย์ผู้สอนที่เพียงพออยู่แล้วจึงเป็นความต้องการจำเป็นในลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับพิชัย นิราราช กล่าวว่า ในสภาวะปัจจุบันพบว่า ปัญหาการออกกำลังกายของเยาวชนมักประสบปัญหาหลายๆ ด้าน เช่น ปัญหาสถานที่ออกกำลังกาย ไม่เพียงพอ ขาดความปลอดภัยในการออกไปเล่นกีฬา อุปกรณ์กีฬาราคาสูง ขาดบุคลากรที่แนะนำการออกกำลังกายที่ถูกต้อง และส่วนใหญ่ไม่มีเวลาออกกำลังกาย (พิชัย นิราราช, 2556) และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการวิจัยของทวีศักดิ์ สว่างเมฆ ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการจัดการกีฬาเพื่อสร้างเสริมสุขภาพของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า จุดแข็งของสถาบันอุดมศึกษาที่มีการจัดการกีฬาเพื่อสุขภาพของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา คือ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีจำนวนที่เพียงพอในการจัดกีฬาเพื่อสร้างเสริมสุขภาพ รวมถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ในการรับผิดชอบงานด้านกิจกรรมทางกาย ดังนั้นการมีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านกิจกรรมทางกายก็เป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนพฤติกรรมการมีกิจกรรมทางกายได้มากขึ้น (ทวีศักดิ์ สว่างเมฆ, 2557)

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำเสนอรูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ได้ว่า แนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ควรมีลักษณะดังนี้

1. รูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายต้องมีรูปแบบการออกกำลังกายที่หลากหลาย น่าสนใจ ทันสมัย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาอย่างแท้จริง
2. รูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายควรมีการสอดแทรกความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมทางกาย และรูปแบบของกิจกรรมทางกายที่หลากหลายด้วย เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับนักศึกษาในเบื้องต้น
3. ในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายจำเป็นต้องพัฒนาต้นแบบ ผู้นำการออกกำลังกาย หรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านกิจกรรมทางกายควบคู่กันไปด้วย เพื่อจะได้เป็นต้นแบบ หรือผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์

บทสรุป

การศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกาย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลโดยการสอบถามความคิดเห็นจากนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ ชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 108 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อสภาพการจัดกิจกรรมทางกายในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นของนักศึกษาซึ่งเป็นข้อเท็จจริงและเชื่อถือได้ ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาคณิตศาสตร์ได้ โดยการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายให้สอดคล้องกับความคิดเห็นและความต้องการจำเป็นของนักศึกษาในทุกด้านทั้งด้านผู้สอน ด้านผู้นำการออกกำลังกาย และด้านรูปแบบการออกกำลังกาย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สาขาวิชา คณะ มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานภาครัฐ ควรนำผลที่ได้จากการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษา และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นไปใช้ในการวางแผนและออกแบบการจัดกิจกรรมทางกายให้กับนักศึกษาในรูปแบบต่างๆ เช่น กิจกรรมกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ในสาขาวิชา การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการเคลื่อนไหว และการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สาขาวิชา คณะ มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานภาครัฐที่สนใจในการนำผลการวิจัยไปใช้ควรพิจารณาถึงสาขาวิชาของนักศึกษาด้วย ทั้งนี้เพราะคุณลักษณะของนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชามีความแตกต่างกันออกไป ดังนั้นในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมทางกายจึงต้องเหมาะสมกับธรรมชาติของนักศึกษาในสาขาวิชานั้นๆ อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- เชมชุตตา ศรีสุวรรณ และสุรตนา อติพัฒน์. (2566). การพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 6(4): 1-10.
- ทวีศักดิ์ สว่างเมฆ. (2557). การศึกษาการจัดการกีฬาเพื่อสร้างเสริมสุขภาพของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 17(3): 89-99.
- เทอดทูน คำชาย และดุรงค์ฤทธิ์ สุขสมบัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการออกกำลังกายของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์*, 8(2): 193-205.
- พัชรिता กลุครอง. (2565). *กิจกรรมทางกาย ยิ่งทำ ยิ่งได้ (มากกว่าที่เราคิด)*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 13 สิงหาคม 2566 จาก <https://pt.mahidol.ac.th>.
- พิชัย นีราราช. (2556). การศึกษาสมรรถภาพทางกายเพื่อสุขภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้การออกกำลังกายแบบสควอททรีสต์. *รายงานการศึกษานิพนธ์*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โพสท์ทูเคย์. (2563). *Work from Home ทำคนเนือยนิ่งยิ่งเสี่ยง 5 อาการร้ายทำลายสุขภาพ*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 2 กันยายน 2566 จาก <https://dmh.go.th>.
- ภานุพันธ์ ลาภรัตนทอง. (2563). รูปแบบการจัดการกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิศ วังศ์พิพิธ และคณะ. (2563). กิจกรรมทางกายและพฤติกรรมเนือยนิ่ง: แนวทางและการประเมิน. *วารสารวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ*, 21(1): 1-21.
- สุริย์ฉาย พุดสีเสน. (2563). “กิจกรรมทางกาย (Physical activity) สำคัญไฉน”. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 24 ตุลาคม 2566 จาก <https://pt.mahidol.ac.th>.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (ม.ป.ป.). *โรคภัยของเด็กยุคดิจิทัล Gen Z*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ.
- อุดม อัฐตมางกูร และจิตติกร โตโพธิ์ไทย. (2566). สถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายและพฤติกรรมเนือยนิ่งในแต่ละเขตสุขภาพของประเทศไทย. *วารสารการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม*, 46(3): 114-128.





ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
Transformative Leadership of School Administrators Expand
Educational Opportunities Under the Office of Songkhla Primary
Educational Service Area 3

¹ธงชัย ศักดิ์สุวรรณ Thongchai Saksuwan

²นวรรตน์ ไชยมภู Navarat Waichompu

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: thongchai208@gmail.com

Received September 7, 2024; Revised September 24, 2024; Accepted: September 26, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ณ โรงเรียนปัจจุบัน และขนาดโรงเรียน และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 252 คน และผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) สรุปผลการวิจัย ดังนี้ (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ณ โรงเรียนปัจจุบัน และขนาดโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (3) ผู้บริหารโรงเรียนควรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะพัฒนาประสบการณ์ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารโรงเรียน; โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to: (1) study of Transformational Leadership of School Administrators Expand Educational Opportunities under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 3 , (2) compare the transformational leadership of School Administrators classified by age, experience as an administrator at the current school, and school size, and (3) to study the guidelines to develop transformational leadership of School administrators. The sample size consisted of 252 teachers at School of Opportunity Education in Songkhla Primary Educational Area 3 Office and qualitative data providers for 10 individuals. The tools used are a questionnaire, having a reliability coefficient of .94, and a semi-structured interview. The statistics used for data analysis include percentages, means, standard deviations, and F-tests. The result of the research was as follows: (1) Transformational leadership of School Administrators Expand Educational Opportunities, the overall and each side was at a high level. (2) The comparison of the transformational leadership of School Administrators classified by age, experience as an administrator at the current school, and school size, had different opinions with statistical significance was at level .01, and (3) Guidelines for developing change leadership of school administrators found that school administrators should be developed in three areas: knowledge and skills development, experience development, and creating an environment conducive to the effective development of change leadership.

Keywords: Transformational Leadership; School Administrators; Opportunity Expansion School.

บทนำ

ภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นและเกี่ยวข้องกับการศึกษา เนื่องจากการบริหารจัดการสถานศึกษาในแต่ละโอกาสแต่ละเรื่อง ผู้บริหารต้องคำนึงถึงคุณลักษณะของผู้ร่วมงาน ในขณะที่ผู้ร่วมงานจะตัดสินใจหรือเสนอแนะข้อมูลต่างๆ ผู้บริหารต้องรับรู้ถึงคุณลักษณะของผู้บริหารและต้องรู้ถึงลักษณะของทฤษฎีภาวะผู้นำเพื่อความเข้าใจสามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสม ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับและมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษาควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ นักการพัฒนา นักแก้ไข ปัญหา นักตัดสินใจ นักประณีตระนอม นักการทูต นักวางแผน และนักปกครอง เป็นต้น (ธัญญามาศ



แดงสีดา, 2565) โดยคุณลักษณะหนึ่งที่มีความสำคัญในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์การคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน แต่ในปัจจุบันพบว่าผู้บริหารโรงเรียนจำนวนไม่น้อยที่ขาดความเป็นผู้นำจนทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารจัดการการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพ เห็นได้ชัดจากนักเรียนยังอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหาด้วยตัวเองไม่ได้ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพของการศึกษาโดยรวมทั้งประเทศ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะขาดวิสัยทัศน์ในการทำงาน ไม่มีเป้าหมายร่วมกันสำหรับสถานศึกษา ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาไม่มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้สถานศึกษาขาดทิศทางและไม่สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน รวมทั้งมักยึดติดกับเป้าหมายเดิมๆ โดยไม่คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และอาจประสบกับปัญหาต่างๆ บางคนขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้า ส่งผลให้สถานศึกษาหยุดนิ่งและไม่พัฒนา (Yukl, 1989 อ้างถึงในชนันท์สร ปิยะภัทรวิรัตน์, 2563)

การหยุดนิ่งและไม่พัฒนาคุณภาพการศึกษา เห็นได้ชัดจากผลการทดสอบทางการศึกษา ซึ่งเป็นดัชนีชี้วัดคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายการเรียนรู้ของหลักสูตร จากรายงานข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในเอกสารประกอบการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด ครั้งที่ 3/2566 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 เป็นต้นมา อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด (ต่ำกว่าร้อยละ 50) และมีแนวโน้มลดลง เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในแต่ละวิชา พบว่าคะแนนระดับเขตพื้นที่ ต่ำกว่าระดับสังกัดและต่ำกว่าระดับประเทศ ในทุกปีการศึกษาด้วยเช่นกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ถือว่าเป็นองค์กรทางการศึกษาองค์กรหนึ่งที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 อำเภอประกอบด้วย อำเภอนาหวี อำเภोजะนะ อำเภอกุเตา อำเภอบางบาล และอำเภอบางเสา มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในความรับผิดชอบจำนวน 36 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2565) โดยมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา คือ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นองค์กรคุณภาพ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างสันติสุข” โดยภายในปี 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความด้านวิชาการ ผู้เรียนมีศักยภาพและสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการ

พัฒนา อย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้สืบเนื่องจากการศึกษาในปัจจุบันและการสืบค้นข้อมูลต่างๆ เพื่อการจัดการเรียนรู้ทางการศึกษาเน้นด้านเทคโนโลยีเป็นสำคัญ ด้วยสภาพทางภูมิศาสตร์และเหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ นั้น ส่งผลให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีข้อจำกัดในการบริหารงาน ได้แก่ การเดินทางมาทำงานยังสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่เสี่ยงภัย การบริหารงานในสถานศึกษาภายใต้ความกดดันจากเหตุการณ์ความไม่สงบ หรือสภาพบริบทของชุมชนและสิ่งแวดล้อมรอบๆ สถานศึกษา ล้วนส่งผลต่อการจัดการศึกษาทั้งสิ้น ครูในยุคปัจจุบันจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน เพื่อจะได้นำความรู้มาถ่ายทอดให้กับนักเรียน และใช้สื่อเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัยมาถ่ายทอดให้กับนักเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนให้มากที่สุด ดังนั้นครูจึงเป็นบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ทั้งนักเรียนและผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทเป็นให้ความรู้แก่นักเรียนและเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงสามารถรับรู้คุณลักษณะ และพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี อีกทั้งครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 นั้นอาจมีมุมมอง แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ทั้งอายุ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ณ โรงเรียนปัจจุบัน และขนาดโรงเรียน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 และศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบข้อมูลพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองสามารถนำข้อมูลไปใช้พัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม และมีศักยภาพในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ณ โรงเรียนปัจจุบัน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จาก 36 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 252 คน จากนั้นกำหนดขนาดตามเกณฑ์สัดส่วน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบไม่ใส่คืน ด้วยวิธีจับฉลาก

ส่วนที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการและเป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายลงสู่การปฏิบัติในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 1 คน , รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 3 คน และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 6 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 48 ข้อ 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการและเป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายลงสู่การปฏิบัติในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 10 คน ตรวจตรวจสอบคุณภาพ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน (n=252)

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี	4.58	0.31	มากที่สุด
2	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.45	0.35	มาก
3	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.73	0.21	มากที่สุด
4	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.86	0.18	มากที่สุด
รวมทุกด้าน		4.63	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบาร์มี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ณ โรงเรียนปัจจุบัน และขนาดโรงเรียน ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปรอายุพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่า ผู้บริหารที่มีอายุอยู่ในช่วง มากกว่า 45 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี และช่วงอายุไม่เกิน 45 ปี ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารที่มีช่วงอายุต่างกันทุกช่วง จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method) พบว่าทุกคู่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ณ โรงเรียนปัจจุบันพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ณ โรงเรียนปัจจุบัน มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ณ โรงเรียนปัจจุบัน มากกว่า 2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี และช่วงประสบการณ์บริหารไม่เกิน 2 ปี ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ณ โรงเรียนปัจจุบัน ต่างกันทุกช่วง จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method) พบว่าทุกคู่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปรขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 1,679 คน) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน) และโรงเรียนขนาดเล็ก (มีจำนวน



นักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันทุกขนาด จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method) พบว่าทุกคู่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ดังนี้

1. โดยภาพรวมแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 คือ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองด้านความรู้และทักษะที่จำเป็น เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง สื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี ผู้บริหารควรมีอุดมการณ์แน่วแน่และมีจุดยืนของตนเองที่ชัดเจนไม่คล้อยตามผู้อื่นได้ง่ายและสามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ และทุ่มเทในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ และผู้บริหารควรมีความยุติธรรม ปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรใช้ปัญญาในแก้ปัญหาด้วยตนเองมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรมอบหมายภาระงานต่างๆ ให้บุคลากรโดยควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคลมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารควรผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น และสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานได้อย่างยุติธรรม และต้องมีความเป็นกันเอง

5. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมอบโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยผู้บริหารจัดให้มีการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีการศึกษา เพื่อให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในโรงเรียน โดยผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริต และมุ่งมั่นในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

1.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้มีมาตรฐานสูงขึ้น กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมองข้ามผลประโยชน์ของตน ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม พยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึก

ของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้น สอดคล้องกับกับงานวิจัยของรุ่งทิพา วิบูลพันธ์ ที่กล่าวว่า ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นเรื่องสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการมีขวัญกำลังใจที่ดีจะก่อให้เกิดแรงจูงใจ กำลังใจ ความร่วมมือร่วมใจ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งยังเสริมสร้างความจงรักภักดี ความเข้าใจอันดี และความสามัคคี ซึ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศสติปัญญา และกำลังความสามารถให้กับองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เชื่อมมั่นศรัทธาในองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เชื่อมมั่นศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญกำลังใจต่อไป (รุ่งทิพา วิบูลพันธ์, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒินันท์ โพหะดา ที่ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (วุฒินันท์ โพหะดา, 2564)

1.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการให้คุณค่าและความสำคัญกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล เช่น ความแตกต่างในด้านความสามารถ ความสนใจ ทักษะ ค่านิยม ความเชื่อ และประสบการณ์ โดยอาจแสดงออกได้หลายวิธี เช่น การฟังอย่างตั้งใจ การสอบถาม การสังเกต การชื่นชม การยอมรับ และการให้โอกาส คอยช่วยเหลือให้บุคลากรที่ยังขาดประสบการณ์ นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น (ระชานนท์ ทวีผล, 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญญา จันทรแก้ว ที่กล่าวว่า การทำงานภายใต้สภาวะที่กดดันจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการเอาใจใส่และเป็นกันเองต่อผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานนั้นช่วยคลายความกดดันจากสภาพการณ์ดังกล่าว การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน นับว่าเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งมีความส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เพราะการให้ความเอาใจใส่ ดูแลต่อผู้อื่นในฐานะความเป็นมนุษย์ สามารถแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำ ที่ทำให้ผู้ที่ถูกดูแลเอาใจใส่เกิดความไว้วางใจ มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ จนทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และส่งผลดีในการทำงานให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเกิดความมุ่งมั่นในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บุญญา จันทรแก้ว, 2564)

1.3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงবারมี มีค่าเฉลี่ยลำดับถัดมาซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน โดยแสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ และยึดหลักบนความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม เพื่อกระตุ้นความรู้สึกของบุคลากรให้เกิดความเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ชื่นชม มีอิทธิพลทำให้บุคลากรเป็นพวกเดียวกัน เกิดความซื่อสัตย์ และมีความเสียสละทุ่มเท เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งผู้บริหารจะเป็นตัวแทนขององค์กรที่มีความเป็นผู้นำและมีภาพลักษณ์และมีอำนาจความเป็นผู้นำองค์กรบริหารอย่างมีความรู้ มีหลักการสามารถบริหารงานสอดคล้องตามนโยบายการศึกษาและสามารถบริหารจัดการงานทุกฝ่ายในโรงเรียนได้อย่างเป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Burns กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมี



อุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี คือ พฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อตัวผู้นำ (Burns, 1978 อ้างถึงในชนันท์สรณ์ ปิยะภัทรวิรัตน์, 2563)

1.4 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารโรงเรียน มีพฤติกรรมที่ทำความเข้าใจกับปัญหามีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่างๆ และคอยให้กำลังใจบุคลากรในการพยายามใช้กลยุทธ์หาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน ใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ รวมทั้งการที่บุคลากรมีความพยายามศึกษาค้นคว้าความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองวิชาชีพและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีกทั้งรู้จักปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (อาราพิต หัตถนิ, 2562)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ณ โรงเรียนปัจจุบัน และขนาดโรงเรียน

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีอายุต่างกันจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ โดยผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่า ผู้บริหารที่มีอายุอยู่ในช่วง มากกว่า 45 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี และช่วงอายุไม่เกิน 45 ปี ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารที่มีช่วงอายุต่างกันทุกช่วง จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์และความรู้ที่สั่งสมมายาวนาน ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการกระตุ้นทางปัญญาให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งผู้บริหารที่มีอายุมากจะสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารที่มีอายุมากสร้างระบบสนับสนุนและทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ณ โรงเรียนปัจจุบันต่างกันจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ณ โรงเรียนปัจจุบัน มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ณ โรงเรียนปัจจุบัน มากกว่า 2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี และช่วงประสบการณ์บริการไม่เกิน 2 ปี ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ณ โรงเรียนปัจจุบันต่างกันทุกช่วง จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน ทั้งนี้เพราะประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร ณ โรงเรียนปัจจุบันบ่งบอกได้ ถึงความชำนาญความรอบรู้ เข้าใจถึงเนื้องาน และระบบการบริหารงานของ ซึ่ง

ส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดความไว้วางใจและการยอมรับในตัวผู้บริหาร ยังมีประสิทธิภาพการบริหาร ณ โรงเรียนปัจจุบันมาก มักจะมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการนำพาองค์กรไปสู่ การเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการทำงาน และสามารถจัดการกับความท้าทายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การยอมรับของครูจะยิ่งมากตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของมะสุกรี ตายะกาเร้ง ที่ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา โดยเปรียบเทียบภาวะผู้นำจำแนกตามตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีประสิทธิภาพการ ทำงานต่ำกว่า 5 ปีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน 11-20 ปีและ 21 ปีขึ้นไป (มะสุกรี ตายะกาเร้ง, 2565)

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่บริหารโรงเรียนขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาด ใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 1,679 คน) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่า ผู้บริหารโรงเรียน ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน) และโรงเรียนขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารที่บริหารโรงเรียนขนาด ต่างกันทุกขนาด จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนขนาดเล็ก มีบุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในโรงเรียนมีจำนวนน้อยทำให้ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องมีเทคนิคหรือ ภาวะผู้นำในการบริหารมากนักจึงทำให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความ คิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่ำกว่าและแตกต่างจากข้าราชการครูที่ปฏิบัติ หน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง (ชนันท์สรณ์ ปิยะภัทรวิรัตน์, 2563) ดังนั้น การนำพา องค์กรไปสู่ความสำเร็จแต่ละแห่งใช้ปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน กระบวนการบริหารจัดการซึ่ง ได้รับการจัดสรรไม่เท่ากัน โรงเรียนขนาดใหญ่ได้รับจัดสรรมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาด กลางได้รับจัดสรรมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กจึงเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพของโรงเรียน (ธีระ รุญเจริญ, 2560)

3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผู้บริหารโรงเรียน ควรได้รับการพัฒนาใน 3 ประเด็น คือ 1) พัฒนาความรู้และทักษะ 2) พัฒนาประสิทธิภาพ และ 3) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียน สามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำการเปลี่ยนแปลง ในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญญา จันทรแก้ว ที่ทำการวิจัยเพื่อ ศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควร มีการกระจายอำนาจภายในสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความถนัดของครูแต่ละ คน และควรปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริม



การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (บุญญา จันทรแก้ว, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่ต้องการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจเห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลง มีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและของสถานศึกษา

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถคิดหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้บริหารโรงเรียนควรเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกันของบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการเติบโตของบุคลากร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสามารถส่งผลดีต่อสถานศึกษาในหลายด้าน ดังนี้ 1. ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองและสถานศึกษา และ 3. ช่วยให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง เพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้

บทสรุป

จากผลวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงبارมี การกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ 2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุมากกว่ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุน้อยกว่า 3. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากกว่ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 4. ผู้บริหาร

โรงเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก และ 5. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา มีภาวะความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกันของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการเติบโตของบุคลากรและสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจ รวมทั้งเห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่จำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อให้สามารถจูงใจให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ และถ่ายทอดไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจแนวทางการทำงานที่ตรงกัน ผู้บริหารควรแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และควรมีความยุติธรรม ปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีวิธีการสร้างแรงบันดาลใจไปใช้ในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรทุกคนโดยปรับใช้กับความเหมาะสมของบุคลากรแต่ละคน เพื่อสร้างความสามัคคีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาควรมีการนำปัจจัยส่วนบุคคลไปปรับใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ ยึดถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ ตามความถูกต้อง และดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักในหน้าที่ มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก และร่วมลงมือทำไปพร้อมกับบุคลากร นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นให้บุคลากรมีความศรัทธา รู้สึกเป็นพวกเดียวกัน สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยผู้บริหารโรงเรียนจะควรเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความเป็นกัลยาณมิตร

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรหาข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การแก้ไขปัญหาครั้งต่อไปนั้น ดีกว่าเดิม โดยทำความเข้าใจกับปัญหา และคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่าง



อิสระ และมีการใช้คำถามเพื่อระดมความคิดของบุคลากรให้บุคลากรมีบทบาทในการเป็นผู้นำในเรื่องที่ถนัด โดยส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ และมีการกำกับติดตามผล

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศของการให้ความสนับสนุนบุคลากร ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ และเอาใจใส่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ของตน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และยกตัวอย่างบุคคลอื่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านนั้นๆ กระตุ้นให้บุคลากรทำงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และมองเห็นประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันสนับสนุน ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เอกสารอ้างอิง

- ชนันท์สร ปิยะภัทรวิรัตน์. (2563). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา”. *ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธัญญา มาตัง. (2565). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1”. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธีระ รุญเจริญ. (2560). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 17(ฉบับพิเศษ): 669-683.
- บุญญา จันทร์แก้ว. (2564). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1”. *ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา”. *ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ระชนันท์ ทวีผล. (2561). “องค์ประกอบความเอาใจใส่พิเศษของพนักงานบริการในโรงแรมประเภทบูติก ประเทศไทย”. *ปริญญาดุซง์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่งทิพา วิบูลย์พันธ์. (2562). “ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2”. *ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วุฒินันท์ โพทะดา. (2564). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษายะลา เขต 1”.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2566. สงขลา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.
อาราฟัด หัตถนิ. (2562). “สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.





การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุข
ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
The Needs Assessment and Guideline of School of Happiness
for Secondary Schools Under the Secondary Educational
Service Area Office Trang Krabi

¹ไพรัช วรรณบวร Pairut Wannaboworn

²เชาวนี แก้วมโน Chaowanee Kaewmano

³ตริภูมิินทร์ ตริตรีศวร Triphumin Tritrisual

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2,3}Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: pairut.wan044@hu.ac.th

Received October 26, 2023; Revised September 24, 2024; Accepted: September 26, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ 2) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ 3) ด้านที่ทำงานน้อยอยู่ และ 4) ด้านคนทำงานมีความสุข 2. การประเมินค่าดัชนีความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Needs Index (PNImodified) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร อยู่ในระดับสูงสุด ลำดับที่ 2 คือ ด้านที่ทำงานน้อยอยู่ ลำดับที่ 3 คือ ด้านคนทำงานมีความสุข และด้านที่ค่าคะแนนต่ำสุด คือ ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ 3. แนวทางในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีดังนี้ 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร ทำได้โดยการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้เกิดขึ้น 2) ทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ทำได้โดยสร้างความมั่นคงพื้นฐานให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระบบราชการ ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานมากกว่าระบบอาวุโส 3) ที่ทำงาน

น่าอยู่ ทำได้โดยร่วมกันปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษา และ 4) คนทำงานมีความสุข ทำได้โดยสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญของการทำงาน

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็น; องค์กรแห่งความสุข; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาต่ง กระบี่

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current conditions and expected conditions of being a happy organization of educational institutions according to the teacher's opinion under the secondary educational service area office Trang Krabi 2) to assess the needs and necessities of being a happy organization of educational institutions according to the teacher's opinion under the secondary educational service area office Trang Krabi and 3) to study the guidelines for being a happy organization under the secondary educational service area office Trang Krabi. The results reviewed that: 1. Components of being a happy organization for educational institutions under the secondary educational service area office Trang Krabi consisted of 4 aspects: 1) organizational harmony, 2) positive attitude towards work, 3) pleasant workplace, and 4) happy workers. 2. the Modified Priority Needs Index (PNImodified) in prioritizing essential needs for a happy organization of educational institutions under the secondary educational service area office Trang Krabi was found that organizational harmony was ranked at the highest level, followed pleasant workplace, and happy workers, respectively. The aspect with the lowest score was positive attitude towards work. 3. Guidelines for being a happy organization for educational institutions under the secondary educational service area office Trang Krabi were as follows: 1) To build organizational harmony can be done by organizing activities in order to build relationships within the organization. 2) positive attitude towards work can be done by creating basic stability for those performing duties in the bureaucratic system to promote efficient work performance. 3) Pleasant workplace can be done by improving the schools. 4) Happy workers can be done by concerning about the importance of work performance.

Keywords: The Needs Assessment; School of Happiness; the Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi

บทนำ

สภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งปัจจัยภายนอกและภายในของชีวิตมนุษย์ ในปัจจุบันล้วนมีความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เสมอ ดังนั้น ทุกคนจึงต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองนั้นผ่อนคลายความกดดัน เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่า



ความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตในสังคมทั่วไป ก็ตาม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมและเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพื่อมุ่งไปสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” มาตั้งแต่แผนฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) จนกระทั่งถึงแผนปัจจุบัน ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ความสุขในการทำงานถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข เนื่องจากการทำงานถือเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่นๆ ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุขของคนไทยในยุคปัจจุบันความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพราะหากผู้ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุขในงานที่ทำ มีกำลังใจในการทำงาน ผลที่ออกมา就会有ประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี 2558 มีการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ดังนั้นการปรับตัวขององค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่อาเซียนจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ องค์กรจึงต้องมีการวางแผนรองรับโอกาสและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น รวมถึงต้องรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรให้ได้ หลายองค์กรจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการพัฒนาด้านอื่นๆ ซึ่งการสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กรหรือการเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้นไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และการลาออก แต่ยังเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคคลที่มีความสามารถเป็นเลิศ (War of Talent) ให้มา ร่วมงานกับองค์กรของตน เพราะฉะนั้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขนั้น จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกรักสบายใจก็สามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (อัชฌา ชื่นบุญ และคณะ, 2556)

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบึง กระบี่ มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้นการให้โอกาส มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความมั่นคงของชาติและความเป็นไทย ส่งเสริม สนับสนุน ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันคาดหวังตามหลักสูตรและค่านิยมไทย และยังมีเป้าประสงค์หลักในการให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต และสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราบึง กระบี่, 2565).

ดังนั้น องค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จก็ต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคนทำงานที่อยู่ในองค์กรให้ได้ด้วย จะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมี

ความสุขในการทำงาน จะส่งผลดีต่อทั้งตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสุข ทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาขององค์กรต่อไป ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข (School of Happiness) ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง กระบี่ เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ต่อการจัดการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดความสุข ตามความต้องการของบุคลากรครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีความผูกพันเกิดจากการรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อองค์กร มีความรักในงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กร จึงจะทำให้มีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง กระบี่
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง กระบี่
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง กระบี่

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสม (Mixed Method) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. พื้นที่ที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นสถานศึกษาในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ประกอบด้วย 18 อำเภอ ได้แก่ จังหวัดตรัง ประกอบด้วย 10 อำเภอ ได้แก่อำเภอเมืองตรัง อำเภอรังษี อำเภอ่าวลึก อำเภอนาโยง อำเภอศิงห์ อำเภอเขาหลวง อำเภอเขาพนม มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดตั้งอยู่ จำนวน 28 โรงเรียนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองกระบี่ อำเภออ่าวลึก อำเภอปลายพระยา อำเภอคลองท่อม อำเภอเกาะลันตา อำเภอลำทับ อำเภอเหนือคลอง และอำเภอเขาพนม มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดตั้งอยู่ จำนวน 16 โรงเรียน
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 44 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานและครู จำนวน 2,215 คน
3. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเคริจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนผู้บริหาร 16 คน จำนวนครู 311 คน กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random



Sampling) ตามขนาดโรงเรียน และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละระดับนั้น โดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement)

4. เครื่องมือวิจัยที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลในการวิจัย มีดังนี้

4.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ระเบียบ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์องค์ประกอบตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นได้ดำเนินการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัยทางการศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแบบสอบถามและการเก็บข้อมูล โดยแบ่งเนื้อหาในแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ซึ่งเป็นข้อคำถามซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) จำนวน 4 ด้าน ด้านละ 10 ข้อ ดังนี้ 1. ความสมานฉันท์ในองค์กร 2. ทิศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน 3. ที่ทำงานน่าอยู่ 4. คนทำงานมีความสุข จำนวน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี มีลักษณะเป็นการตอบแบบปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

4.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากเชี่ยวชาญ โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open - ended Questionnaire) เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี ระเบียบ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

1.2 ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ดำเนินการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเป็นฉบับทางไปรษณีย์และผ่านการใช้ Google Form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตวันบุรี กำหนดส่งคืนภายใน 30 วัน

1.4 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ครบ 327 ฉบับแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตาม ขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่เพื่อขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ 1) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่ 2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่ 3) ศึกษาธิการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่ 4) รองผู้อำนวยการ โรงเรียนลำทับประชานุเคราะห์ 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไตรสามัคคี

2.2 ผู้วิจัยแจ้งกำหนดนัดหมายวัน และเวลากับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำการสัมภาษณ์

2.3 ผู้วิจัยแนะนำตนเอง แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ และขออนุญาตบันทึกเสียง

2.4 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ตามประเด็นที่กำหนดไว้

2.5 ผู้วิจัยสรุปผลการสัมภาษณ์ และนำเสนอข้อมูล

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ ดังนี้ สถิติพื้นฐาน คือ 1. ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) 2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3. ค่าจัดลำดับความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index (PNImodified) และสถิติเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ คือ 1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) 2. ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

7. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ที่ได้จากการ สัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้คำถามปลายเปิด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาจัดหมวดหมู่ของความคิดเห็น แล้วนำเสนอแบบความเรียงตามประเด็นที่ศึกษา

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ 3) ด้านที่ทำงานน้อย 4) ด้านคนทำงานมีความสุข

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร อยู่ในระดับสูงสุด ลำดับที่ 2 คือ ด้านที่ทำงานน้อย ลำดับที่ 3 คือ ด้านคนทำงานมีความสุข และด้านที่ค่าคะแนนต่ำสุด คือ ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แนวทางในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีดังนี้

3.1 ความสมานฉันท์ในองค์กร ควรปฏิบัติดังนี้ (ก) บุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง และบุคลากรในสถานศึกษาช่วยส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะซึ่ง



กันและกันเป็นอย่างดี มีปัญหา ดังนี้ ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา มองข้ามหรือละเลยการจัดการความสัมพันธ์ การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ในการบริหารงานอาจใช้ระบบการบริหารงานแบบสั่งการ มากกว่าการสร้าง ความเข้าใจ สำหรับแนวทางการแก้ปัญหา ทำได้โดยการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้เกิดขึ้น อาจจะเป็นกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมสนทนากลุ่ม เป็นต้น เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้รู้จัก ได้มีกิจกรรมร่วมกัน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และเอื้อเฟื้อต่อกัน ทั้งนี้ การสร้างความสมานฉันท์ในองค์กร จะได้ผลดี นอกจากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์แล้ว ผู้บริหารก็มีส่วนสำคัญ โดยผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ รู้บริบทการทำงานของบุคลากรในองค์กร มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เปิดใจรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ มีความยุติธรรม และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และ (ข) บุคลากรในสถานศึกษาให้ความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และบุคลากรในสถานศึกษาให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดข้อผิดพลาด อุปสรรค หรือความผิดพลาดในการทำงาน มีแนวทาง ดังนี้ การรักษาแนวทางการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรในองค์กร เมื่อทุกคนในองค์กร เห็นความสำคัญ และมองว่าการกระทำดังกล่าวเป็นสิ่งที่ดี การรักษาแนวทางการปฏิบัติที่ดีเหล่านั้นสามารถทำได้โดย การส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งจะเป็นการสั่งสอน ถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติ วัฒนธรรมต่างๆ ขององค์กร โดยบุคลากรที่อยู่ก่อนสู่บุคลากรใหม่ ซึ่งเป็นกลไกโดยธรรมชาติ และสร้างเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร ในประเด็นนี้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ในการส่งเสริม พัฒนาสิ่งที่ดีให้กลายเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร เพื่อปลูกฝังให้ทุกคนในองค์กรเห็นความสำคัญ และถือปฏิบัติเหมือนกัน

3.2 ทักษะคิดเชิงบวกต่องานที่ทำ โดยมีวิธีการดังนี้

ก. งานที่ทำมีความมั่นคงในปัจจุบัน และมีโอกาสก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยต่ำ มีแนวทาง ดังนี้ 1) รายได้ สวัสดิการ หรือค่าตอบแทนที่น้อย เมื่อเทียบกับกลุ่มคนในภาคธุรกิจกว่าจะมีรายได้ที่พอเพียง ก็ต้องมีอายุราชการที่มากและใช้ระยะเวลานาน 2) ระบบการทำงานที่ไม่คล่องตัว โดยการ ทำงานในระบบราชการค่อนข้างจะรัดกุม และมีกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ในการควบคุมการทำงาน ส่งผลให้การทำงานในระบบราชการเกิดความล่าช้า หลายๆ อย่างอาจไม่ตอบโจทย์ หรือทันตามความต้องการได้ 3) การบริหารแบบรวมศูนย์ กล่าวคือ การบริหารที่มีระบบการสั่งการกันเป็นทอดๆ ผู้ปฏิบัติในระดับล่างไม่สามารถคิด แสดงความคิดเห็น หรือตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ และ 4) ระบบอาวุโส ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญของลำดับขั้นของการบังคับบัญชา อายุราชการ ซึ่งในบางครั้งส่งผลให้ การให้ความสำคัญ ขึ้นชม ความดีความชอบ หรือแม้กระทั่งการก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ก็มักจะยึดระบบอาวุโสมากกว่าความสามารถของบุคคล สำหรับแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง ต้องกล่าวถึงการปฏิรูประบบราชการ โดยการดำเนินการพัฒนา 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สร้างความมั่นคงพื้นฐานให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระบบราชการ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญกำลังใจ เป็นต้น ส่วนที่ 2 การส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานมากกว่าระบบอาวุโส เป็นต้น

ข. บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วยศักยภาพทั้งหมดที่มี เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ได้ค่าคะแนนสูง มีแนวทาง ดังนี้ 1) การยกย่องชมเชย การปฏิบัติงานให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรอื่นในองค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) สร้างความ

ภาคภูมิใจในจากผลของการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งตอบแทนในส่วนของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และค่าตอบแทน

3.3 ที่ทำงานน่าอยู่ มีดังนี้ 1. สถานศึกษามีห้องทำงานที่สะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก และแสงสว่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำ อาจมีสาเหตุจากหลายส่วน อาทิเช่น โครงสร้างพื้นฐาน อาคารเรียน อาคารประกอบ งบประมาณในการปรับปรุง พัฒนา และการบริหารจัดการ มีแนวทาง ดังนี้ (1) การให้ความสำคัญในการปรับปรุง พัฒนาให้สถานศึกษา ห้องทำงานมีแข็งแรง มั่นคง แสงสว่างเพียงพอ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงบประมาณในการดำเนินงานเป็นสำคัญ (2) การสร้างความเข้าใจ ความสำคัญ ความตระหนักแก่บุคลากรในสถานศึกษา ในเรื่องการดูแล ร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา ห้องทำงานให้น่าอยู่ ตามบริบทของสถานศึกษานั้นๆ 2. สถานศึกษาของท่านมีการประสานงาน แลกเปลี่ยนความความคิดเห็น และรับผิดชอบงานร่วมกัน ได้ค่าคะแนนสูง มีแนวทาง ดังนี้ แนวทางในการรักษา โดยการสร้างความสำคัญ และให้เห็นถึงประโยชน์ หรือผลของการประสานงาน แลกเปลี่ยนความความคิดเห็น และรับผิดชอบงานร่วมกัน อาจจะเป็นการจัดเป็นกิจกรรม หรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น

3.4 คนทำงานมีความสุข ทำให้บุคลากรใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมร่วมกันกับคนในครอบครัวอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำ มีแนวทาง ดังนี้ ภาระงานส่วนใหญ่ของระบบราชการที่มาก และมีหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้เวลาส่วนตัว เวลาว่างในการพักผ่อนต้องมาทำงานที่มอบหมาย และส่วนหนึ่ง คือ การมอบหมายงานที่มุ่งหวังแต่ผลของงาน มากกว่า ความเข้าใจกันของผู้ใต้บังคับบัญชา แนวทางในการแก้ไข คือ การสร้างความตระหนัก เห็นความสำคัญของครอบครัว และเปิดใจรับฟังการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางการแก้ไขร่วมกัน นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรมีน้ำใจแบ่งปันสิ่งของ หรือบริจาคทรัพย์สินช่วยเหลือผู้อื่นที่ลำบากอยู่เสมอ ได้ค่าคะแนนสูง มีแนวทาง ดังนี้ ยกย่องชมเชยการกระทำดังกล่าว พร้อมทั้งสร้างความยั่งยืนให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการแบ่งปัน โดยการจัดกิจกรรมให้ทุกคนมีส่วนร่วม และเผยแพร่การดำเนินงานภาคสังคมได้รับรู้

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในการการประเมินความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตวัน ระเบียบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์สินี ทวีสุวรรณ ได้ศึกษาเรื่องสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่า 1) สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว พบว่า ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านอยู่ในระดับมาก 6 ด้านและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านคุณธรรม ด้านสุขภาพดี (Happy body) ด้านครอบครัวที่ดี (Happy Family) ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ด้านการหาความรู้ (Happy Brain) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) และด้านใช้เงินเป็น (Happy Money) (นันท์สินี ทวีสุวรรณ, 2562) และสอดคล้องกับอนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา ได้ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) พบว่า 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน



อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวที่ดี การผ่อนคลายสุขภาพดี และใช้เงินเป็น 2) แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) (อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา, 2562)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Needs Index (PNImodified) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กร แห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตวัน กระจบ พบว่า ความต้องการจำเป็นในด้านความสมานฉันท์ในองค์กร อยู่ในระดับสูงสุด ลำดับที่ 2 คือ ด้านที่ทำงานน่ายุ ลำดับที่ 3 คือ ด้านคนทำงานมีความสุข และด้านที่ค่าคะแนนต่ำสุด คือ ด้านทัศนคติเชิงบวกตวันงานที่ทำ ผลการศึกษาสภาพที่คาดหวังในการเป็นองค์กร แห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตวัน กระจบ พบว่า สภาพที่คาดหวังของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตวัน กระจบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลทิพย์ ใจเที่ยง ได้ศึกษาเรื่องการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษารวบรวมพบวว่า 1) องค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 44 ตัวแปร ดังนี้ 1) การบริหารจัดการองค์กร จำนวน 32 ตัวแปร ซึ่งมี 2 องค์ประกอบย่อย คือ บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 18 ตัวแปร พบว่า ผู้บริหารจูงใจให้บุคลากรทำงานตามวิสัยทัศน์ ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรมีความมั่นใจในตนเอง สร้างแรงจูงใจใน การมาทำงานของบุคลากร การบริหารจัดการยึดเป้าประสงค์สำคัญคือคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ มี การบริหารเวลาด้วยความยืดหยุ่น การกำหนดแผนงาน/โครงการที่เหมาะสม สร้างบรรยากาศในการ ทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดเชิงบวก ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ให้คำชื่นชม ให้ขวัญกำลังใจแก่ บุคลากร (กมลทิพย์ ใจเที่ยง, 2563)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แนวทางการเป็นองค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตวัน กระจบ แบ่งเป็นด้านความสมานฉันท์ในองค์กร ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา มองข้ามหรือละเลยการจัดการความสัมพันธ์ การสร้างความสัมพันธ์ใน องค์กร ในการบริหารงานอาจใช้ระบบการบริหารงานแบบสั่งการ มากกว่าการสร้างการเข้าใจ สำหรับแนวทางการแก้ปัญหา ทำได้โดยการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้เกิดขึ้น อาจจะเป็นกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมสนทนากัน เป็นต้น ด้านทัศนคติเชิงบวกตวันงานที่ทำ 1) รายได้ สวัสดิการ 2) ระบบการทำงานที่ไม่คล่องตัว 3) การบริหารแบบรวมศูนย์ 4) ระบบอาวุโส ซึ่ง เป็นการให้ความสำคัญของลำดับชั้นของการบังคับบัญชา อายุราชการ ด้านที่ทำงานน่ายุ อาจมี สาเหตุจากหลายส่วน อาทิเช่น โครงสร้างพื้นฐาน อาคารเรียนอาคารประกอบ งบประมาณในการ ปรับปรุง พัฒนา และการบริหารจัดการ สำหรับแนวทางแก้ไข และพัฒนา ด้านคนทำงานมีความสุข ภาระงานส่วนใหญ่ของระบบราชการที่มาก และมีหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้เวลาส่วนตัว เวลาว่างในการพักผ่อนต้องมาทำงานที่มอบหมาย และส่วนหนึ่ง คือ การมอบหมายงานที่มุ่งหวังแต่ผล ของงาน มากกว่า ความเข้าใจกันของผู้ใต้บังคับบัญชา แนวทางการแก้ไข คือ การสร้างความ ตระหนัก เห็นความสำคัญของครอบครัว และเปิดใจรับฟังการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของ

ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางการแก้ไขร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ พรหมทอง ที่ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่จะมีบุคลากรที่เหมาะสมกับงานในโรงเรียน แต่ในโรงเรียนขนาดเล็กภาระงานมีมากกว่าขนาดกลางและขนาดใหญ่ จึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (กิตติพงษ์ พรหมทอง, 2556)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร ทุกคนในองค์กรได้รู้จัก ได้มีกิจกรรมร่วมกัน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และเอื้อเฟื้อต่อกัน
- 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ ได้แก่ (1) รายได้ สวัสดิการ (2) ระบบการทำงานที่ไม่คล่องตัว (3) การบริหารแบบรวมศูนย์ และ (4) ระบบอาวุโส ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญของลำดับขั้นของการบังคับบัญชา อายุราชการ
- 3) ด้านที่ทำงานน่าอยู่ มีสาเหตุจากหลายส่วน อาทิเช่น โครงสร้างพื้นฐาน อาคารเรียน อาคารประกอบ งบประมาณในการปรับปรุง พัฒนา และการบริหารจัดการ
- 4) ด้านคนทำงานมีความสุข ภาระงานส่วนใหญ่ของระบบราชการที่มาก และมีหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้เวลาส่วนตัว เวลาว่างในการพักผ่อนต้องมาทำงานที่มอบหมาย และส่วนหนึ่งคือ การมอบหมายงานที่มุ่งหวังแต่ผลของงาน มากกว่า ความเข้าใจกันของผู้ได้บังคับบัญชา

บทสรุป

การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ 3) ด้านที่ทำงานน่าอยู่ 4) ด้านคนทำงานมีความสุข จากการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ สะท้อนให้เห็นว่า ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร อยู่ในระดับสูงสุด ลำดับที่ 2 คือ ด้านที่ทำงานน่าอยู่ ลำดับที่ 3 คือ ด้านคนทำงานมีความสุข และด้านที่ค่าคะแนนต่ำสุดคือ ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
- 1.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่



2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 สถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความสมานฉันท์ในการทำงานการให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงการยกย่องชมเชยยินดีในโอกาสต่างๆ การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรจากกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงานร่วมกัน

2.2 สถานศึกษาควรมีหลักการบริหารที่สามารถเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความศรัทธา สามารถเป็นแบบอย่างเพื่อให้เกิดการรักษาความศรัทธาในวิชาชีพ ในการทำงานในสถานศึกษาเพื่อการประกอบวิชาชีพอย่างมีความสุข

2.3 สถานศึกษาควรมีการจัดสภาพแวดล้อมโครงสร้างพื้นฐานที่น่าอยู่และปลอดภัยสำหรับครูนักเรียน ซึ่งเป็นความจำเป็นเพื่อให้เกิดความสุขในสถานศึกษาได้ รวมถึงระบบการบริหารงานเพื่อนำไปสู่ที่ทำงานน่าอยู่

2.4 สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักในด้านความเป็นกัลยาณมิตร การทำงานอย่างมีความสุข ทำให้เกิดสมดุลในการทำงาน การใช้ชีวิตในสังคม ของผู้บริหารและครู จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการระดมทุนเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นทั้งในองค์กร และหน่วยงานอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2563). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 18(2): 74-93.
- กิตติพงษ์ พรหมทอง. (2556). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2. *ปริญาญาคุศลา สตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นันท์สินี ทวีสุวรรณ. (2562). สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 13(7): 98-100.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราง กระบี่. (2565). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2565 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราง กระบี่*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 15 มีนาคม 2565 จาก https://www.sesatrgkbi.go.th/site/?fbclid=IwAR0memn2CQzj3z-2zfy8bzyl8a_gVztSeh278jTGCwe79yroywcnZfjdm2w.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- อัมมา ชื่นบุญ และคณะ. (2556). *รายงานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลโรงพยาบาลเซนต์แมรี*. นครราชสีมา: โรงพยาบาลเซนต์แมรี.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน และนุชนรา รัตนศิริประภา. (2562). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว). *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2): 245-257.



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





แนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
Guidelines of Education Management in Dual Vocational
Education System in Ratchaburi in Office of
Vocational Education Commission

¹พิมพ์พิศา รัตนธรรมาศ Pimpisa Rattanatham

²สุกัญญา สูดารารัตน์ Sukanya Sudararat

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

^{1,2}Educational Administration, Faculty of Liberal Arts, Ratchaphruek University

¹Corresponding author, e-mail: pimpisa354@gmail.com

Received October 26, 2023; Revised September 24, 2024; Accepted: September 26, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอาชีวของศึกษาจังหวัดราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนสถานประกอบการ และครูผู้สอน จำนวน 218 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ .67-1.00 และความเที่ยงเท่ากับ .96 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงสุดถึงต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ และ ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ และ 2) แนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอาชีวของศึกษาจังหวัดราชบุรี: ควรจัดแพลตฟอร์มที่มีคุณภาพในการจัดเก็บข้อมูล ควรเน้นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ระบบงานเชื่อมโยงกันกับหลักสูตร การจัดกิจกรรมประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติจริงในการทำงานได้ เน้นให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ร่วมกันกับครูในสถานศึกษาและครูในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน ร่วมกันสร้างสรรค์ชิ้นงานเชิงนวัตกรรมและการทำวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม ส่งเสริมผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้อย่างจริงจัง มีความคิดสร้างสรรค์ เชิงการแก้ปัญหา ให้เข้ากับศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: แนวทางการจัดการอาชีวศึกษา; ระบบทวิภาคี; สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the education management in Dual Vocational Education System in Ratchaburi in Office of Vocational Education Commission, and 2) to study guidelines of the education management in Dual Vocational Education System in Ratchaburi. The sample consisted of 218 administrators, teachers, and entrepreneurs. The research instrument was a questionnaire with a validity (IOC values) = .67-1.00 and a reliability value of .96. The data were statistically analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The results of the research were as follows: 1) the education management in Dual Vocational Education System were at a high level, in overall and particular aspects, ranking from the highest to the lowest mean : Management quality, followed by Student quality, Cooperation between institutions quality, and Management of instruction quality, and 2) guidelines of the education management in Dual Vocational Education System in Ratchaburi : it should provide a dependable platform for suitable storage, emphasize the collaboration between vocational institutions and entrepreneurs, the relationship between the work system and the curriculum, as well as the implementation of practical activities towards real work, creating professional-specific courses that emphasize students' functioning in accordance with workplace needs, and working with vocational teachers and entrepreneurs to collaboratively develop students, and innovative collaboration and research, invention, innovation, encourage students to study seriously, creatively, and solving problems for the 21st century.

Keywords: Vocational Education Management Guidelines; Bilateral System; Office of Vocational Education Commission

บทนำ

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 8 ในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐในเรื่อง การจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ โดยมีการจัดการเรียนแผนการฝึกอาชีพ การวัดผลและการประเมินผลเพื่อมุ่งเน้นผลิตผู้สำเร็จ การศึกษาในระดับฝีมือระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีสายปฏิบัติการ ให้เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสม ปฏิบัติงานได้จริง ปฏิบัติงานที่ใช้เทคนิคในการทำงาน สร้างและพัฒนางาน วางแผน จัดการพัฒนาดตนเองและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ มีสมรรถนะ นำไปปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพอิสระได้



ตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพและมาตรฐานสมรรถนะของสาขาวิชานั้นๆ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ (ปรัชญา เวสารัชช, 2554)

ปัจจุบัน วิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญในเรื่องการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี รวมถึงสถานประกอบการ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษาก็ตื่นตัว เร่งรัดพัฒนา ระบบทวิภาคีให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น เนื่องจากความต้องการแรงงานสายอาชีวศึกษามีความต้องการมากขึ้น ถึงแม้ว่าการจัดการศึกษาในระบบทวิภาคีของการอาชีวศึกษาจะประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่งก็ตาม แต่ในขณะเดียวกันในความสำเร็จดังกล่าว ก็ยังพบปัญหาในเชิงบริหารจัดการระบบทวิภาคีตามมาเช่นกัน ซึ่งมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือของสถานศึกษากับสถานประกอบการ ในการบริหารจัดการระบบทวิภาคีด้านต่างๆ นักเรียน นักศึกษา จำนวนไม่น้อยที่มีความรู้ไม่เพียงพอสำหรับประกอบอาชีพในอนาคต เอกสารหลักสูตรต่างๆ ไม่เพียงพอสำหรับการฝึกอาชีพ การจัดสรรงบประมาณในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคียังไม่ชัดเจน ทำให้เกิดผลกระทบการจัดสรรงบประมาณในการจัดหาวัสดุฝึก อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในวิชาชีพ การประชุม วางแผนร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการนิเทศ การจัดฝึกอบรมเรื่องการผลิตสื่อการสอน การชี้แจงเกี่ยวกับเกณฑ์การวัดผลการศึกษาให้นักเรียนเข้าใจก่อนเริ่มสอน การติดตามประเมินผลการฝึกอาชีพ ส่งผลให้การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีไม่เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง คุณภาพของผู้เรียนยังไม่เป็นไปตามความต้องการและยังไม่เป็นที่ยอมรับ ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนมากยังด้อยคุณภาพไม่พร้อมที่จะทำงานในสถานประกอบการ (ราชัญเสนาช่วย, 2560) และในขณะที่มีรายงานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้ชี้ให้เห็นถึงปัญหาของ อาชีวศึกษาหลายประการคือ หลักสูตรยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ขาดครูที่มีความสามารถทางวิชาชีพเพียงพอ ขาดความร่วมมือกับสถานประกอบการอย่างกว้างขวาง ขาดแผนพัฒนากำลังคนที่ชัดเจน และผู้จบการศึกษาไม่เข้าสู่งานแต่กลับมุ่งเข้าสู่วัยเรียนในระดับที่สูงขึ้น (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2550) และองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่ ส่งผลต่อการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ยังไม่ชัดเจน และมีการปฏิบัติได้น้อย การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่ผ่านมาประสบปัญหาด้านต่างๆ โดยพบว่า บุคลากรผู้เกี่ยวข้องขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีประกอบด้วย 1) ด้านการจัดทำหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการนิเทศ การศึกษา 4) ด้านการวัดและประเมินผล การทดสอบมาตรฐานและเปรียบเทียบผลและการนำผลการประเมิน มาใช้ปรับปรุงการดำเนินการ 5) การประชาสัมพันธ์มีปัญหาด้านการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ 6) ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ 7) ด้านการจัดการศึกษาทวิภาคี สอดคล้องกับรายงานการสำรวจปัญหาในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พบว่า บุคลากรไม่เข้าใจ ในหลักการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีอย่างแท้จริง ผู้สำเร็จการศึกษาไม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน มุ่งที่จะศึกษาต่อ ภาระงานครูในการนิเทศนักศึกษา สถานประกอบการที่มีการดำเนินกิจการตรงกับสาขา ที่เปิดการเรียนการสอน สถานศึกษาขนาดเล็ก ขาดแคลนทรัพยากรในการสนับสนุน ที่ตั้งของสถานศึกษาไม่มีสถานประกอบการ ที่จะรองรับการจัดการเรียนการสอนได้และครูฝึกในสถานประกอบการขาดความรู้ความเข้าใจ ในการวัดผลและประเมินผล

จากความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ในเรื่องการจัดการอาชีวศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับแนวนโยบาย ประกอบกับประเด็นปัญหาจากงานวิจัยของการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้า แนวทางการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวข้างต้น นำผลของการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีและเป็นไปตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนของสถานศึกษาภาครัฐ อาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี และผู้แทนสถานประกอบการที่ร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคีกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 6 วิทยาลัย ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี 2) วิทยาลัยการอาชีพปากท่อ 3) วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี 2 4) วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม 5) วิทยาลัยการอาชีพ บ้านโป่ง และ 6) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีราชบุรี ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน ครูผู้สอน 286 คน และผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 30 คน รวมจำนวน 339 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนของสถานศึกษาของรัฐสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ละผู้แทนสถานประกอบการที่ร่วมจัดการศึกษาระบบทวิภาคีกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 6 วิทยาลัย รวมจำนวน 218 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและผู้แทนสถานประกอบการ ใช้การสุ่มแบบเจาะจง ส่วนครูใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวิทยาลัย แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert ผู้วิจัยได้ยึดกรอบมาตรฐานในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่สุ่มความเป็นเลิศไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้าน



คุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ด้านที่ 2 ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ด้านที่ 3 ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ และด้านที่ 4 ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศปี พ.ศ. 2557 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2557) มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแต่ละข้อคำถาม (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ฉบับนี้มีอยู่ระหว่าง .67 – 1.00 และค่าความเที่ยงทั้งฉบับ คือ .96 และ 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองไปยังสถานศึกษา และเก็บคืนด้วยตนเองด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google forms

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม

ข้อที่	การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
1.	ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา	4.23	.56	มาก	2
2.	ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	4.22	.58	มาก	4
3.	ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ	4.25	.54	มาก	1
4.	ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ	4.23	.59	มาก	3
ภาพรวม		4.23	.53	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุก

ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ และ ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 แนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบหลักการจัดการใน 4 ด้านด้วยกัน ประกอบด้วย

1) ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ คือ แพลตฟอร์มที่มีคุณภาพในการจัดเก็บข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน

2) ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา คือ เน้นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ระบบงานที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกันกับหลักสูตร การจัดกิจกรรมประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติจริงในการทำงานได้และนิเทศติดตาม กิจกรรมเสริมหลักสูตร ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้กับผู้เรียน ทั้งคุณภาพและคุณธรรม

3) ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ คือ ร่วมมือกับสถานศึกษากับสถานประกอบการ ตั้งแต่พัฒนาหลักสูตรที่เฉพาะอาชีวะที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ร่วมกันกับครูในสถานศึกษาและครูในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน เน้นผู้สำเร็จการศึกษาจบแล้วมีงานทำ และครูนิเทศร่วมสถานประกอบการได้รับข้อมูลจากยังบกพร่องอยู่ ร่วมกับปรับหลักสูตร เพื่อให้ตอบสนองตรงตามความต้องการของสถานประกอบการและสอดคล้องกับการเรียนการสอนของอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ร่วมกับสถานประกอบการที่จัดทวิภาคี พร้อมด้วยครูฝึกของสถานศึกษาและครูฝึกของสถานประกอบการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เน้นประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคี

4) ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน คือ สถานศึกษาต้องประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการ ร่วมกันสร้างสรรค์ชิ้นงานเชิงนวัตกรรมและการทำวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม ส่งเสริมผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้อย่างจริงจัง มีความคิดสร้างสรรค์ เชิงการแก้ปัญหา ให้เข้ากับศตวรรษที่ 21

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี สำนักงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาศึกษาจังหวัดราชบุรีได้ให้ความสำคัญและดำเนินการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 และประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. 2563 ที่มุ่งประเด็นการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สอดคล้องกับศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคีที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จึงเป็นการจัดการศึกษา เพื่อผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ สามารถพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะ เท่าทันเทคโนโลยีปัจจุบัน และเชื่อมโยงองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการทำงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่จะ



เปลี่ยนแปลงในอนาคต พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานการเรียนรู้แต่ละระดับการศึกษา (ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี, 2557) และสอดคล้องกับยุพาวดี ศิริปรดี ได้ทำการศึกษาเรื่องการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี มีการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก (ยุพาวดี ศิริปรดี, 2559)

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่ง 1) ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ คือ แพลตฟอร์มที่มีคุณภาพในการจัดเก็บข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามี แนวทางสอดคล้องกับระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ให้ความสำคัญต่อการรวบรวม และจัดทำฐานข้อมูลกำลังคนอาชีวศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและโรงเรียนเอกชนใน ระบบ ประเภทอาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัดให้เป็นระบบและทันสมัย สอดคล้องกับงานเขียนของสุระชัย ลาพิมพ์ ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า การบริหารจัดการ มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ให้ครอบคลุมทุกด้าน (สุระชัย ลาพิมพ์, 2562) 2) ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา คือ เน้นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับ สถานประกอบการ ระบบงานที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกันกับหลักสูตร การจัดกิจกรรมประยุกต์ใช้สู่ การปฏิบัติจริงในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้ความสำคัญต่อคุณภาพผู้เรียนเป็นอย่างสูงที่จำเป็นต้องมี ความเชื่อมโยงทุกส่วนไม่ว่าเป็นเรื่องของหลักสูตรที่ทันสมัย ใช้ได้จริง ผู้เรียนจบสามารถทำงานตามที่ได้ศึกษาในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรวิฑูร ชมใจ ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบความร่วมมือ คือ ด้านนโยบายและบทบาทหน้าที่ เช่น การวางแผน กำหนดนโยบาย ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ และด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน คือ สถานศึกษาต้องประสานความร่วมมือกับสถาน ประกอบการ ร่วมกันสร้างสรรค์ชิ้นงาน เชิงนวัตกรรมและการทำวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม ส่งเสริม ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้อย่างจริงจัง (ธีรวิฑูร ชมใจ, 2554)

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ถือเป็นวิธีการในการเสนอแนะแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ ในระบบทวิภาคีให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา: สถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการคัดเลือกผู้เรียนเข้าศึกษาในอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ เข้าร่วมกิจกรรมที่สถานศึกษาและสถานประกอบการ ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต

2) ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน: สถานศึกษาจัดทำแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพ สอดคล้องกับสมรรถนะของสถานประกอบการ ดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามระบบแบบ แผนการจัดการอาชีวศึกษาทวิภาคี ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพ จัดกิจกรรม สอนเสริมให้ผู้เรียนเพื่อให้เกิดสมรรถนะตามแผนการฝึกอาชีพ จัดแหล่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ วางแผนการผลิตสื่อการสอน นวัตกรรม เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอน นำโครงการ/โครงการ ที่ผ่านการวิจัยระหว่างผู้เรียนและผู้ประกอบการไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

3) ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ: สถานศึกษา บริหารงานระบบทวิภาคี บริหารงบประมาณ จัดทำแผนพัฒนาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษา สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา สร้างระบบข้อมูลสารสนเทศ ร่วมมือกับสถานประกอบการหรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

4) ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ หมายถึง สถานศึกษา สร้างความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกับสถานประกอบการ สถานประกอบการตระหนักถึงความสำคัญการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สนับสนุนสื่อวัสดุ ฝึก อุปกรณ์การทำงาน จัดให้มีผู้มีประสบการณ์ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ มาถ่ายทอด ทักษะประสบการณ์และความรู้แก่ผู้เรียน ปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน หลักสูตรให้ตรงตามความต้องการ ของสถานประกอบการ

บทสรุป

แนวทางการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษา 2) ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ และ 4) ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ส่วนประเด็นควรเน้น คือ การให้สถานศึกษา ครู และผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมทำงานร่วมกันในทุกส่วนของระบบทวิภาคี เนื่องจากการจัดการศึกษาจะตอบสนองความต้องการของสถานประกอบ และสถานศึกษากับครู สามารถเข้าถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ปัญหาาร่วมกันกับผู้ประกอบการ เพื่อคุณภาพ การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ประเด็น สถานศึกษาส่งเสริมให้ครู ทำการค้นคว้าวิจัย นวัตกรรมร่วมกับผู้เรียนและสถานประกอบการ เพื่อส่งต่อการพัฒนาวิชาชีพ มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรจัดโครงการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ครู สถาน ประกอบการและผู้เรียนอาชีวศึกษา เน้นวัตถุประสงค์ของโครงการ คือการพัฒนาและต่อยอด สิ่งประดิษฐ์ ในการเรียนระบบอาชีวศึกษาทวิภาคี

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์



2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศ ทางการจัดการ
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้จัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ทางการจัดการ
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ธีรวัช ชมใจ. (2554). การพัฒนารูปแบบความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- ยุพาวดี ศิริปรดี. (2559). การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัด
อุดรธานี. อุดรธานี: สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา.
- ราชัญ เสนาช่วย. (2560). ปัญหาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีประเภทช่างอุตสาหกรรมของ สถาบัน
อาชีวศึกษา. สกลนคร: สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี. (2557). แนวทางปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. กรุงเทพฯ:
ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2557). มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ.
2557. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.(2550). รายงานของสำนักงานรับรอง
มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน
คุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน).
- สุระชัย ลาพิมพ์. (2562). การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศของ
วิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี. อุดรธานี: สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, (30)(3): 607-610.



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
Instructional Leadership of Administrators and Internal Quality
Assurance in School Under the Secondary Educational Service
Area Office Bangkok 1

¹วุฒิชัย เชื่อมประไพ Wuttichai Chueampraphai

²ชัตติยา ดั่งสำราญ Khatiya Duangsamran

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2}Faculty of Education, Silpakorn University

¹Corresponding author, e-mail: wuttichaichueam@gmail.com

Received November 7, 2023; Revised September 24, 2024; Accepted: September 27, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 2) เพื่อทราบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามแนวคิดของบลาสและบลาส สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน และระดับมากจำนวน 10 ด้าน 2. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มากที่สุด รองลงมา คือ จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามลำดับ 3. ภาวะผู้นำ



ทางวิชาการของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ; ผู้บริหาร; การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

Abstract

The research objectives were to determine 1) instruction leadership of administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 2) the internal quality assurance in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 and 3) the relationship between instruction leadership of administrators and internal quality assurance in schools affiliated with the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. The sample were schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. The research instruments were an opinionnaire about the instructional leadership based on the concept of (Blase, J. and Blase J.). The statistical used were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The results of this research were as follows: 1. Instruction leadership of school administrator under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 as a whole, was found at a high level; when consider each aspect individually; 1 aspect were found at the highest level. While 10 aspects were found at high level. 2. The internal quality assurance in schools under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 as a whole and each aspect were at a high level. The arithmetic mean ranking from the highest to the lowest were as follows; establish school educational standards, self-assessment reporting, evaluating and inspecting educational quality within schools, developing school education management plans, monitoring the progress for school improvement, and executing the school's education management plan respectively. 3. There was a significant relationship between instruction leadership of administrators and the internal quality assurance in schools under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 at .01 level.

Keywords: Instructional Leadership; Administrators; Internal Quality Assurance in School; the Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาเยาวชนไทยให้พร้อมรับมือต่อความท้าทายที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนความก้าวหน้า

ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีการศึกษา ค้นคว้า พัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ดังนั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีสมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สามารถรู้เท่าทันและปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีอาชีพที่มั่นคง สร้างรายได้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์และกติกาใหม่ๆ และมาตรฐานที่สูงขึ้น จะเห็นได้ว่ารัฐบาลประเทศไทยจึงได้ตระหนักและวางทิศทางการขับเคลื่อนประเทศไว้อย่างชัดเจนในยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ เท่าเทียม ทัวถึง ยึดหยุ่น ตอบสนองความต้องการผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในโลกยุคปัจจุบันเป็นสิ่งที่ทุกประเทศต้องการให้เกิดขึ้นกับระบบการศึกษาของตน สำหรับประเทศไทยมีความพยายามที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตลอดมา แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรและยังมีความยากเกี่ยวกับการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย รวมทั้งผลที่ปรากฏกลับไม่นำความพึงพอใจในหลายมิติ เช่น ในด้านคุณภาพการศึกษา จากข้อมูลพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนจากการทดสอบระดับชาติ อาทิ การทดสอบ O-NET และจากผลการจัดอันดับที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในระดับนานาชาติของหน่วยงานในต่างประเทศ อาทิ PISA ยังอยู่ในระดับต่ำ ในด้านความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มีเด็กเป็นจำนวนมากที่ไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพด้วยข้อจำกัดหลากหลายประการอีกทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ได้รับการจัดสรรทรัพยากรเป็นจำนวนมาก ขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกลมีทรัพยากรไม่เพียงพอในการจัดการศึกษา ในด้านประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ประเทศไทยลงทุนทางการศึกษาเป็นจำนวนมาก แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนกลับไม่เป็นไปตามจำนวนงบประมาณที่จัดสรรลงไป อีกทั้งสภาพปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในคะแนนการทดสอบ O-NET ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563).

ในภาพรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)) ปีการศึกษา 2561 – 2563 ซึ่งจากการเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561 - 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า คะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2562 สูงกว่าปีการศึกษา 2561 มีจำนวน 1 วิชาคือ ภาษาอังกฤษ ซึ่งสูงกว่าอยู่ 5.55 และคะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2562 ต่ำกว่าปีการศึกษา 2561 มีจำนวน 3 วิชา เรียงลำดับผลต่างคะแนนเฉลี่ยจากค่ามากไปหาน้อยคือ วิทยาศาสตร์ ต่ำกว่าอยู่ 7.27 คณิตศาสตร์ ต่ำกว่าอยู่ 3.23 และภาษาไทย ต่ำกว่าอยู่ 0.24 ตามลำดับ และการเปรียบเทียบระหว่างปีการศึกษา 2562 – 2563 โดยปีการศึกษา 2563 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปีการศึกษา 2562 มีจำนวน 3 วิชา เรียงลำดับผลต่างคะแนนเฉลี่ยจากค่ามากไปหาน้อยคือ



ภาษาอังกฤษ สูงกว่าอยู่ 2.76 วิทยาศาสตร์ สูงกว่าอยู่ 1.41 และภาษาไทย สูงกว่าอยู่ 0.31 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจากสภาพปัญหาดังกล่าว การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวม จัดได้ว่ามีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก แต่เมื่อลงไปในระดับรายสถานศึกษาแล้วจะพบว่า ยังมีปัญหาด้านคุณภาพอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กยังมีคุณภาพและมาตรฐานที่ต่ำกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ แนวทางหนึ่งของการแก้ปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 คือการใช้กลไกการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ให้สถานศึกษาทุกแห่งมีคุณภาพและมาตรฐานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนหรือเยาวชนของชาติให้มีคุณภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของประเทศต่อไป

ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกให้คำปรึกษาและดูแลให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาที่ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม โดยบทบาทของผู้บริหารนั้นจะต้องเป็นผู้นำในทุกขั้นตอนของการดำเนินการ โดยพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ มีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญและมีเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้งในด้านการบริหารและทางด้านวิชาการ เพื่อให้ตนเองสามารถทำหน้าที่ผู้นำในการพัฒนาได้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาและการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาถือว่าเป็นหน้าที่ของบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคนรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา เตรียมการวางแผนและจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประสานงานอำนวยความสะดวกแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (กรองกาญจน์ อรุณเมฆ, 2565).

จากปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภาวะผู้นำทางวิชาการและปัญหาการประกันคุณภาพภายใน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อทราบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีแผนแบบการวิจัยเป็นแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study)

1. กลุ่มประชากร ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตาราง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเคร์จซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จำนวน 67 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง 59 โรงเรียน การสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster sampling) จำแนกตามหน้าที่ในแต่ละสถานศึกษา สถานศึกษาละ 3 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานประกันคุณภาพ จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 177 คน

2. เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของของบลาสและบลาส (Blase and Blase, 2004) ประกอบด้วย 1. การให้คำแนะนำกับครู (X_1) 2. การให้ผลสะท้อน (X_2) 3. การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_3) 4. การใช้คำถามและจูงใจให้ครูแสดงความคิดเห็น (X_4) 5. การยกย่องชื่นชมครู (X_5) 6. การให้ความสำคัญกับการศึกษาด้านการเรียนการสอน (X_6) 7. การสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกัน (X_7) 8. การส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ครู (X_8) 9. การให้กำลังใจและสนับสนุนให้ออกแบบหลักสูตรใหม่ (X_9) 10. การประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้รู้มาใช้ในการพัฒนา (X_{10}) และ 11. การใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นสื่อในการตัดสินใจด้านการเรียนการสอน (X_{11}) รวมทั้งสิ้นจำนวน 42 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ประกอบด้วย 1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (Y_1) 2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (Y_2) 3. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (Y_3) 4. ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (Y_4) 5. ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา (Y_5) และ 6. จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Y_6) รวมทั้งสิ้นจำนวน 60 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) โดยการนำค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์



3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r_{xy}) วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า 1.0 ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ได้ โดยในการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาแบบสอบถามฉบับนี้ มีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 102 ข้อ สามารถใช้ได้จำนวน 102 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สถานศึกษาละ 3 คน จำนวน 10 สถานศึกษา ประกอบไปด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานประกันคุณภาพ จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 30 คน นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือตามวิธีของครอนบาค โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X_{tot}) เท่ากับ .969 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_{tot}) เท่ากับ .908 ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 0.944

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างราบรื่น และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

5.1 ผู้วิจัยทำบันทึกข้อความไปยังภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

5.2 ผู้วิจัยนำหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรนำส่งไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

5.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ จัดทำตารางแจกแจงคะแนนและลงรหัสเพื่อกรอกคะแนนให้สอดคล้องกับแผนการวิเคราะห์ข้อมูลและระเบียบวิธีทางสถิติที่ใช้จากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน และระดับมากจำนวน 10 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การยกย่องเชิดชู การให้ความสำคัญกับการศึกษาด้านการเรียนการสอนการให้คำแนะนำกับครู การใช้คำถามและจูงใจให้ครูแสดงความคิดเห็น การส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ครู การให้กำลังใจและสนับสนุนให้ออกแบบหลักสูตรใหม่ การประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้รู้มาใช้ในการพัฒนา การให้ผลสะท้อนกลับ การเป็นแบบอย่างที่ดี การใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นสื่อในการตัดสินใจด้านการเรียนการสอน และการสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกันตามลำดับ

(n=53)

ด้าน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (X_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การพูดคุยสะท้อนพฤติกรรมกับครู ($X_1 - X_5$)			
	การให้คำแนะนำกับครู	4.47	0.49	มาก
	การให้ผลสะท้อนกลับ	4.42	0.49	มาก
	การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.42	0.49	มาก
	การใช้คำถามและจูงใจให้ครูแสดงความคิดเห็น	4.45	0.49	มาก
	การยกย่องเชิดชูครู	4.53	0.49	มากที่สุด
2.	การสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพ ($X_6 - X_{11}$)			
	การให้ความสำคัญกับการศึกษาด้านการเรียนการสอน	4.49	0.52	มาก
	การสนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกัน	4.42	0.53	มาก
	การส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ครู	4.45	0.49	มาก
	การให้กำลังใจและสนับสนุนให้ออกแบบหลักสูตรใหม่	4.43	0.49	มาก
	การประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้รู้มาใช้ในการพัฒนา	4.43	0.49	มาก
	การใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นสื่อในการตัดสินใจด้านการเรียนการสอน	4.42	0.49	มาก
	รวม	4.44	0.49	มาก

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มากที่สุด รองลงมาคือ จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา จัดทำ

แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามลำดับ

ด้าน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (X_{tot})	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	การพูดคุยสะท้อนพฤติกรรมกับครู ($X_1 - X_5$)			
	การให้คำแนะนำกับครู	4.47	0.49	มาก
	การให้ผลสะท้อนกลับ	4.42	0.49	มาก
	การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.42	0.49	มาก
	การใช้คำถามและจูงใจให้ครูแสดงความคิดเห็น	4.45	0.49	มาก
	การยกย่องเชิดชูครู	4.53	0.49	มากที่สุด
	รวม	4.45	0.49	มาก

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สามารถสรุปได้ ดังนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับมาก ($r_{xy}=.791$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันอย่างแบบคล้อยตามกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการวางหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจ การจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการให้เกิดขึ้น อีกทั้งผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ให้ความสำคัญกับงานวิชาการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานในสถานศึกษา โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน มีการสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบทางการและไม่ทางการ โดยใช้ข้อมูลจากงานวิจัยในการแก้ปัญหาหรือแนะนำ

เทคนิค วิธีการสอน แบบใหม่ที่ทันสมัย และมีความหลากหลายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา จากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถ นำไปพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นตามมาตรฐานการศึกษาที่ตั้งไว้ ตลอดจนพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความก้าวหน้าในวิทยฐานะ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ เช่น การยกย่องชมเชย มอบเกียรติบัตร หรือช่อดอกไม้แสดงความยินดีในที่ประชุมครู เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุ่มเท และดึงความรู้ความสามารถออกมาในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถพล ประเสริฐสังข์ และคณะ ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (อรรถพล ประเสริฐสังข์ และคณะ, 2566) สอดคล้องกับงานวิจัยของกรองกาญจน์ อรุณเมฆ ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพูดคุยสะท้อนพฤติกรรมครู และด้านการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพ (กรองกาญจน์ อรุณเมฆ, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดาพร ต้นเจริญรัตน์ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มีสิ่งจูงใจกับครู การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การคุ้มครองเวลาในการสอน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (ธิดาพร ต้นเจริญรัตน์, 2565)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ และให้ความสำคัญในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพราะเป็นหัวใจสำคัญ ในการพัฒนา โดยผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาพร้อมจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของสถานศึกษาและดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่ได้ตั้งไว้ อีกทั้งผู้บริหารยังมีการกำกับติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและดำเนินการงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อมีการติดตาม ตรวจสอบ และผู้บริหารยังมีการจัดทำรายงานผลและการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องในทุกปีเพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาสถานศึกษาอีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุกิตติ์ สุดสุข ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (จารุกิตติ์ สุดสุข, 2566) สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา พิลาจันท์ และวิทร วิภาหัสณ ได้ศึกษาเรื่อง การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน (กิตติยา พิลาจันท์ และ

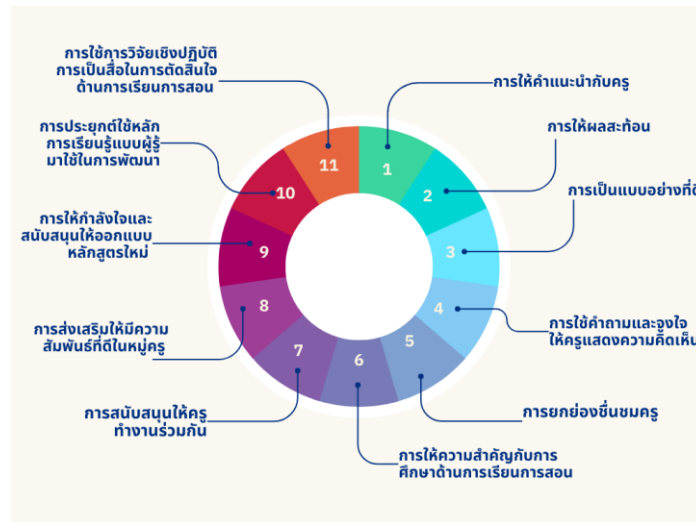


วิทร วิภาหัตสน, 2563) และสอดคล้องกับงานวิจัยของณพัฐธิกา ปิติเลิศศิริกุล และนิรุทธ์ นันทมาศวังนรา ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านคุณภาพของผู้เรียน ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ตามลำดับ (ณพัฐธิกา ปิติเลิศศิริกุล และนิรุทธ์ นันทมาศวังนรา, 2564)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขตให้ความสำคัญกับงานวิชาการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานในสถานศึกษา โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน มีการสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยใช้การประกันคุณภาพภายในเป็นปัจจัยในการบริหาร ซึ่งถือสิ่งสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาเกิดคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยให้สถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยการส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลของหน่วยงานต้นสังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของเจนลิส และโมโต ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลโดยตรงและสูงมาก (Gentilucci and Muto, 2007)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยสามารถเสนอแนวทางการเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

จากการศึกษาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยสามารถเสนอแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

บทสรุป

จากการวิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ดังนั้นภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่ตั้งไว้ ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ และให้ความสำคัญกับงานวิชาการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานในสถานศึกษา อีกทั้งนำการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยการกำกับติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและการทำงาน ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัย ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมกับการทำงานร่วมกันของครู ตลอดจนความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา โดยให้เวลากับการทำงานในรูปแบบหมู่คณะ และสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกัน โดยสอดแทรกผ่านกิจกรรมของสถานศึกษา พร้อมเปิดพื้นที่ให้ครูได้มีโอกาสนพบปะ ประชุม พูดคุยถึงปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนการสอนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีของการทำงาน และสมาชิกในหมู่คณะ จะนำไปสู่การทำงานของคณะครูที่มีความเข้มแข็ง ย่อมส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย ควรผลักดันการดำเนินการในโครงการและกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ อีกทั้งผู้บริหารควรมีกลไกการบริหารและการจัดการที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยมีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามที่กำหนด เช่น การบริหารเชิงระบบ การใช้วงจรการพัฒนาคุณภาพ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น การบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์ การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ การใช้ห่วงโซ่คุณภาพ เป็นต้น

1.3 จากผลการวิจัย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ควรนำการประกันคุณภาพภายในในการจัดการศึกษามีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ทั้งกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลดีต่อการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานสถานศึกษา ซึ่งผลการดำเนินงานสามารถสะท้อนถึงคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา มาตรฐานการดำเนินงานที่เป็นไปตามมาตรฐานสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาผลลัพธ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับผลลัพธ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรองกาญจน์ อรุณเมฆ. (2565). “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9”. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(3): 14 -26.
- กิตติยา พิลาจันท์ และวิทร วิภาหส์น. (2563). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาของครูผู้สอนกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20”. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 6(2): 52-63.
- จารุกิตติ์ สุดสุข. (2566). “สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ”. *วารสารพุทธปรัชญา วิวัฒน์*, 7(1): 348-358.
- ณพัฐธิกา ปิติเลิศศิริกุล และนิรุทธ์ นันทมาศวังนรา. (2564). “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มบ้านนังสตา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.” *วารสารรัชตภาคย์*, 15(39): 137-148.
- ธิตาพร ตันเจริญรัตน์. (2565). “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8”. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23(1): 192-204.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตดิ้ง.
- อรรถพล ประเสริฐสังข์ และคณะ. (2566). “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1”. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 11(44): 32-41.
- Blase Jo and Blase Joseph. (2004), *Handbook of Instructional Leadership: How Successful Principals Promote Teaching and Learning*. California: Thousand.
- Gentilucci W. and Muto R. (2007). *Lessons from the cyberspace classroom: The realities of online teaching*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 607-610.



การประเมินโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี

The Evaluation of Reading Engagement Project in Schools Under Nonthaburi Primary Education Service Area Offices

¹ทิพย์สุดา กิจไธสง Tipsuda Kitosod

²สังวรณั จัตุระโทก Sungworn Ngudgratoke

³ทัศนีย์ ชาตไทย Tassanee Chatthai

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

^{1,2,3}Faculty of Education, Sukhothai Thammathirat Open University

¹Corresponding author, e-mail: tip132009@gmail.com

Received November 9, 2023; Revised September 25, 2024; Accepted: September 27, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ด้านปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์ และ 2) วิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ฉบับ ได้แก่ 1) แบบสอบถามการประเมินโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ด้านปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์ของผู้บริหารและครู 2) แบบสอบถามการประเมินโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ด้านผลลัพธ์ของนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการประเมินโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน มีดังนี้ (1.1) ด้านปัจจัยเบื้องต้น ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าปัจจัยเบื้องต้นโดยรวมมีความเพียงพอระดับมาก และครูผู้สอนเห็นว่าปัจจัยเบื้องต้นโดยรวมมีความเพียงพอระดับมาก บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาการอ่าน และโครงการนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ (1.2) ด้านกระบวนการ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าการดำเนินงานโดยรวมเหมาะสมมากที่สุด และครูผู้สอนเห็นว่าการดำเนินงานโดยรวมเหมาะสมมากที่สุด มีการกำหนดผู้ประเมินโครงการไว้อย่างชัดเจน และ (1.3) ด้านผลลัพธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นว่าผลโครงการโดยรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด และครูเห็นว่าโดยรวมผลโครงการมีความเหมาะสมมากที่สุด 2) จุดแข็งของการดำเนินโครงการ คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาการอ่าน ส่วนจุดอ่อน คือ นักเรียนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วม

กิจกรรมและไม่รักษาสมุดบันทึกการอ่านประจำตัว/เอกสารบันทึกการอ่าน นอกจากนี้พบว่า โรงเรียนยังต้องการการสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีสำหรับจัดกิจกรรมอีกเล็กน้อย
คำสำคัญ: การประเมินโครงการ; โครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน; ประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to 1) evaluate the reading engagement project in terms of input, implementation, and result dimensions, and 2) analyze weaknesses and strengths of the implementation of the reading engagement project. This research was quantitative research studies the sample consisted of schools under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office. Research tools comprised two following issues: 1) questionnaires regarding the implementation of the project in terms of input, implementation, and result from administrators and teachers. 2) questionnaires regarding the implementation of the project in terms from students. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Research results: 1) The project evaluation found that (1.1), for the project input dimension, school administrators viewed that, in overall, the project inputs were largely sufficient. and teachers viewed that, in overall, the project inputs were largely sufficient. Specifically, staffs participated in project activities to solve students' reading problems and project budget was sufficient; (1.2), for the process dimension, it was found that school administrators expressed that, in overall, the project process was highly appropriate. and teachers expressed that, in overall, the project process was highly appropriate and that school clearly assigned staffs as project evaluators; (1.3), for the result dimension, school administrators and teachers viewed that the project results were highly appropriate and teachers viewed that the project results were highly appropriate. 2) The project strengths included the active participation among school administrators and teachers to solve students' reading problems, while the weaknesses included an absence of some students who did not cooperate in some activities and did not maintain personal reading diaries/documents. In addition, it was found that schools needed some slight supports in terms of budget, media, project equipment, and technology.

Keywords: Project evaluation; Reading engagement project; Primary education

บทนำ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญของการอ่าน โดยกำหนดไว้ในมาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตาม ข้อ 3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้



อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา, 2562) การรักการอ่านและอ่านหนังสือได้ดี คือ เครื่องมือสำคัญที่สุดในการพัฒนาการเรียนรู้ของมนุษย์การอ่านหนังสือแบบจับใจความได้ดี เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ ประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมในยุโรป สหรัฐฯ ญี่ปุ่น ฯลฯ ที่มีการผลิตและการอ่านหนังสือต่อหัวประชากรมาก สามารถพัฒนาการศึกษาและพัฒนาเศรษฐกิจสังคมได้ดีกว่าประเทศที่มีการผลิตและการอ่านหนังสือน้อยกว่า ประเทศที่พัฒนาทีหลัง เช่น สิงคโปร์ เกาหลีใต้ ฮองกง เมื่อได้ส่งเสริมให้ผู้เรียน อ่านออกแบบใช้งานได้และรักการอ่านหนังสือดี ๆ ก็สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้มาก และสามารถพัฒนาเศรษฐกิจสังคม เพิ่มขึ้นได้อย่างสำคัญ การที่ไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าประเทศอื่นๆ จำนวนมาก ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ประเทศไทยยังผลิตและอ่านหนังสือกันน้อย ไทยผลิตหนังสือในปี ค.ศ. 2009 (พ.ศ.2552) ได้ 13,607 เล่ม เป็นอันดับที่ 29 ของโลก (สถิติของยูเนสโก) ทั้งๆ ที่ไทยมีประชากรมากเป็นอันดับที่ 20 ของโลก (วิทยากร เชียงกูล, 2555)

การอ่านเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนาสติปัญญาของคนในสังคม การอ่านทำให้เกิดการพัฒนาด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และค่านิยมต่างๆ รวมทั้งช่วยในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิต พัฒนาไปสู่สิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต การอ่านจึงมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์อย่างยิ่ง 1.สำคัญต่อชีวิตประจำวัน ความเป็นจริงการอ่านไม่ได้มีความสำคัญต่อนักเรียนหรือนักศึกษาเท่านั้นแต่บุคคลทั่วไปก็อาจแสวงหาความรู้ได้ด้วยการอ่าน การอ่านเป็นสื่อกลางของการเรียนรู้ ผู้อ่านมากย่อมรู้มาก และถ้านำความรู้นั้นมาใช้ประโยชน์ต่อสังคม สังคมนั้นย่อมมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาไปในทางที่ถูกที่ควรอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การปลูกฝังให้รักการอ่านตั้งแต่เยาว์วัย จึงเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต 2. สำคัญต่อการเรียน การอ่านเป็นหัวใจของการจัดกิจกรรมทั้งหลายในการเรียนการสอนและมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จ การอ่านเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งอันจะส่งผลต่อการเรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะระดับประถมศึกษา หากเริ่มต้นติดรากฐานการอ่านของเด็กก็จะดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2549) จากการประกาศผลการประเมินโปรแกรมประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล (Programme for international Student Assessment หรือ PISA) พบว่า เด็กไทยมีผลการประเมินความฉลาดรู้ด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ไม่เปลี่ยนแปลง ส่วนความฉลาดรู้ด้านการอ่านมีแนวโน้มลดลงต่อเนื่องนั้น นายอำนาจ วิทยานวดี เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กพฐ.) กล่าวว่า ผลการประเมินที่ออกมาเป็นภาพรวมของทุกประเทศที่เข้าร่วม ซึ่งสาเหตุอาจเป็นเรื่องแบบทดสอบ วิธีประเมิน ซึ่งปีนี้เน้นเรื่องการอ่าน ดังนั้นข้อสอบที่ใช้จะเน้นการคิดวิเคราะห์ ซึ่งค่อนข้างยากกว่าปกติ ผลที่ออกมาจึงไม่ถึงว่าผิดความคาดหมาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้พยายามส่งเสริมการอ่านมาตลอด แต่ต่อไปจะเน้นการอ่านเพื่อการคิดวิเคราะห์มากขึ้น ทั้งจะเพิ่มเรื่องการเรียนรู้โค้ดดิ้ง สะเต็มศึกษา เรียนรู้ผ่านกิจกรรมหรือโครงการที่มุ่งแก้ปัญหาที่พบเห็นในชีวิตจริงให้เด็กได้ฝึกทำข้อสอบอัตนัยมากขึ้น ส่งเสริมการเขียนเรียงความ ย่อความ เพื่อให้เด็กได้คิดวิเคราะห์ ส่วนวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ก็ต้องเร่งพัฒนา เนื่องจากการเรียนการสอนของไทยยังมีปัญหาอีกค่อนข้างมาก โดยเฉพาะเรื่องความเหลื่อมล้ำที่ต้องเร่งส่งเสริมให้โรงเรียนทั่วประเทศมีคุณภาพการศึกษาที่เท่าเทียมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการที่รับผิดชอบด้านการ

ส่งเสริมและสร้างนิสัยรักการอ่านสำหรับประชากรในวัยเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมุ่งพัฒนาห้องสมุดโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุผลตามนโยบายของรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการ และแนวโน้มการพัฒนาในระดับสากล จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมนิสัยรักการอ่านและพัฒนาห้องสมุดโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2557-2561 เพื่อให้โรงเรียนใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านและการพัฒนาห้องสมุด และสำหรับเขตพื้นที่การศึกษาใช้ในการนิเทศ ประเมิน และให้คำแนะนำแก่โรงเรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน โดยมีเป้าหมาย คือ 1) นักเรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีนิสัยรักการอ่านอย่างยั่งยืนและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) นักเรียนมีความสามารถในการประเมิน เลือกรับ และใช้ประโยชน์จากสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม 3) นักเรียนมีจิตสำนึกและเห็นคุณค่าของการใช้ห้องสมุด และทรัพยากรสารสนเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556)

จากนโยบายดังกล่าว โรงเรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านโดยได้ดำเนินการในรูปแบบของโครงการส่งเสริมการอ่านและกิจกรรมต่างๆ เพื่อที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะการอ่านให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านและเป็นคนใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา โครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านในโรงเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านอย่างมีคุณภาพให้มีความสอดคล้องกับนโยบายวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน ดังนั้นการที่จะทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อนหรือด้านใดบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาโครงการ จึงมีความสนใจที่จะทำการประเมินโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นนทบุรี ซึ่งในการประเมินผู้วิจัยเลือกประเมินสภาพการดำเนินงานของโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ด้านปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์ของโครงการ เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของการดำเนินงานโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินในครั้งนี้มาเสนอ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน นำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาโครงการรวมถึงปรับปรุงการดำเนินงานของโครงการให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ด้านปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์ของโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นนทบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของการดำเนินงานโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นนทบุรี



วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation research) สำหรับการประเมินโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี ซึ่งมีรายละเอียดของการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี จำนวน 95 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู 3,139 คน และนักเรียน 41,954 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นนทบุรี สุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบหลายขั้นตอน 1) กำหนดขนาดผู้ให้ข้อมูลการประเมิน ใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการคำนวณหาขนาดของผู้ให้ข้อมูลการประเมิน ได้ผู้บริหาร จำนวน 11 คน ครู จำนวน 344 คน และนักเรียน จำนวน 396 คน 2) วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้น ภูมิ (Stratified sampling) โดยแบ่งรายชื่อโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 95 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน ขนาดใหญ่ จำนวน 18 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 60 โรงเรียน และขนาดเล็ก จำนวน 15 โรงเรียน 3) วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจาย ผู้บริหาร ครูและนักเรียนตามจำนวนขนาดของโรงเรียน 4) วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากจากรายชื่อโรงเรียน ตามขนาดของโรงเรียน ได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลการประเมินตามสัดส่วนต่อไปนี้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลการประเมินในแต่ละขนาดโรงเรียน

รายการ	ขนาดโรงเรียน				รวม
	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	
จำนวนผู้บริหาร	1	2	6	2	11
จำนวนครู	40	122	163	19	344
จำนวนนักเรียน	51	156	175	14	396

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การประเมินโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี สำหรับผู้บริหารและครู มี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อโครงการส่งเสริม นิสัยรักการอ่าน จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการดำเนินงาน และด้านผลลัพธ์ ด้วยมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามปัญหาและอุปสรรค ข้อควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การประเมินโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี สำหรับนักเรียน มี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูล

ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ด้านผลลัพธ์ ด้วยมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามปัญหาและอุปสรรค ข้อควรปรับปรุงและข้อเสนอแนะอื่นๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู และสำหรับนักเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์ความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 แบบสอบถามฉบับผู้บริหารและครูมีความเที่ยงเท่ากับ 0.72 และ แบบสอบถามฉบับนักเรียนมีความเที่ยงเท่ากับ 0.82 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการประเมินสภาพการดำเนินงานของโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ด้านปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์ของโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู ดังตารางที่ 2, 3 และ 4

ตารางที่ 2 แสดงผลค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ($n = 11$) และครู ($n = 344$)

รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครู		
	M	SD	ระดับความคิดเห็น	M	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านปัจจัยเบื้องต้น	4.42	0.57	มาก	4.46	0.65	มาก
ด้านกระบวนการดำเนินงาน	4.54	0.56	มากที่สุด	4.56	0.59	มากที่สุด
ด้านผลลัพธ์ของโครงการ	4.58	0.48	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าปัจจัยเบื้องต้นโดยรวมมีความเพียงพอระดับมาก ($M = 4.42$, $SD = 0.57$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความรู้ในเรื่องการจัดโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ($M = 4.73$, $SD = 0.47$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ความพร้อมของห้องสมุดที่สามารถรองรับนักเรียนได้ ($M = 4.18$, $SD = 0.75$) ด้านการดำเนินงานโดยรวมเหมาะสมมากที่สุด ($M = 4.54$, $SD = 0.56$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการกำหนดผู้ประเมินโครงการไว้อย่างชัดเจน ($M = 4.91$, $SD = 0.30$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการจัดอบรมเกี่ยวกับโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($M = 4.18$, $SD = 0.87$) และด้านผลลัพธ์โดยรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด ($M = 4.58$, $SD = 0.48$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนสามารถนำประสบการณ์ความรู้ หลังจากการได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านไปประยุกต์ใช้ได้ ($M = 4.91$, $SD = 0.30$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมโครงการมากขึ้น ($M = 4.18$, $SD = 0.40$)



ครูมีความคิดเห็นว่าปัจจัยเบื้องต้นโดยรวมมีความเพียงพอระดับมาก ($M = 4.46$, $SD = 0.65$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูเห็นความสำคัญต่อโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ($M = 4.67$, $SD = 0.47$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความพร้อมของห้องสมุดที่สามารถรองรับนักเรียนได้ ($M = 4.28$, $SD = 0.80$) ด้านการดำเนินงานโดยรวมเหมาะสมมากที่สุด ($M = 4.56$, $SD = 0.59$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการกำหนดผู้ประเมินโครงการไว้อย่างชัดเจน ($M = 4.74$, $SD = 0.44$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการจัดอบรมเกี่ยวกับโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($M = 4.39$, $SD = 0.73$) และด้านผลลัพธ์โดยรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด ($M = 4.60$, $SD = 0.54$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนได้รับการเรียนรู้จากการจัดโครงการส่งเสริมรักการอ่านอย่างหลากหลาย ($M = 4.74$, $SD = 0.49$) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ($M = 4.74$, $SD = 0.47$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นักเรียนสนใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ($M = 4.39$, $SD = 0.72$)

ตารางที่ 3 แสดงผลของค่าร้อยละของการวิเคราะห์ปัจจัยเบื้องต้นตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ($n = 11$) และครู ($n = 344$)

รายการด้านปัจจัยเบื้องต้น	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7. ท่านคิดว่าบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาการอ่านทุกท่าน				
ใช่	11	100	344	100
ไม่ใช่				
ไม่แน่ใจ				
อื่นๆ (โปรดระบุ).....				
รวม	11	100	344	100
8. โครงการนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอหรือไม่				
เพียงพอ	9	81.82	297	86.34
ไม่เพียงพอ	2	18.18	47	13.66
รวม	11	100	344	100
9. สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านมีจำนวนเพียงพอหรือไม่				
เพียงพอ	9	81.82	272	79.07
ไม่เพียงพอ	2	18.18	72	20.93
รวม	11	100	344	100
10. นักเรียนมีสมุดบันทึกการอ่านประจำตัว/เอกสารบันทึกการอ่าน	11	100	338	98.26

รายการด้านปัจจัยเบื้องต้น	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ครบ			6	1.74
ไม่ครบ				
รวม	11	100	344	100

จากตารางที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นว่าบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาการอ่าน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าโครงการได้รับงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 81.82 ซึ่งครูเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 86.34 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมมีจำนวนเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 81.82 ซึ่งครูเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 79.07 และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่านักเรียนมีสมุดบันทึกการอ่านประจำตัวครบ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งครูเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 98.26

ตารางที่ 4 แสดงผลของค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์ผลลัพธ์ของโครงการตามความคิดเห็นของนักเรียน (n = 396)

รายการผลลัพธ์	M	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถอ่านหนังสือที่มี ประโยชน์ ตามความต้องการของตนเอง	4.52	0.76	มากที่สุด
2. ท่านสามารถนำประสบการณ์ความรู้ หลังจากการได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านไปประยุกต์ใช้ได้	4.45	0.81	มาก
3. ท่านสนใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน	4.53	0.69	มากที่สุด
4. ท่านเห็นความสำคัญของการอ่านมากขึ้น หลังจากได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน	4.35	0.88	มาก
5. ท่านใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ด้วยการอ่าน	4.22	0.99	มาก
6. ท่านได้รับการเรียนรู้จากการจัดโครงการส่งเสริมรักการอ่านอย่างหลากหลาย	4.35	0.83	มาก
7. ท่านมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วม โครงการมากขึ้น	4.31	0.86	มาก
8. ท่านสนใจอ่านข้อความหรือป้ายนิเทศต่างๆรอบตัว	4.35	0.85	มาก
9. ท่านมีทักษะทางภาษาไทยเพิ่มขึ้น	4.34	0.86	มาก



10. ท่านมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	4.24	0.90	มาก
11. ท่านมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	4.36	0.78	มาก
รวมเฉลี่ย	4.37	0.84	มาก

จากตารางที่ 4 นักเรียนมีความคิดเห็นว่าผลลัพธ์โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.37$, $SD = 0.84$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านสนใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ($M = 4.53$, $SD = 0.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก ได้แก่ ท่านสามารถอ่านหนังสือที่มีประโยชน์ ตามความต้องการของตนเอง ($M = 4.52$, $SD = 0.76$) ท่านสามารถนำประสบการณ์ความรู้ หลังจากการได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านไปประยุกต์ใช้ได้ ($M = 4.45$, $SD = 0.81$) ท่านมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ($M = 4.36$, $SD = 0.78$) ตามลำดับ

2. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และอุปสรรคในการดำเนินงาน และจากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดจากแบบสอบถาม พบว่า จุดแข็งของการดำเนินโครงการ คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาการอ่าน ส่วนจุดอ่อน คือ นักเรียนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมและไม่รักษาสมุดบันทึกการอ่านประจำตัว/เอกสารบันทึกการอ่าน นอกจากนี้พบว่า โรงเรียนยังต้องการการสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีสำหรับจัดกิจกรรมอีกเล็กน้อย จากคำถามปลายเปิดผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะว่า ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบมุมอ่านหนังสือต่างๆ ให้มีความสวยงามและน่าสนใจอยู่เสมอ มีการมอบเกียรติบัตรให้กับผู้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโครงการที่ชนะเลิศ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจและอยากเข้าร่วมกิจกรรม กระตุ้นให้นักเรียนอยากอ่านหนังสือเพิ่มมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการประเมินสภาพการดำเนินงานของโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ด้านปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์ของโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นว่าปัจจัยเบื้องต้นโดยรวมมีความเพียงพอระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดผลการวิจัยพบว่า เรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรู้ในเรื่องการจัดโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาคอยผลักดันขับเคลื่อนครูและบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้เรื่องการจัดโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีกำหนดเป้าหมายในปีงบประมาณ 2557-2558 ไว้ว่า ครูหรือบุคลากรทำหน้าที่บรรณารักษ์ทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานห้องสมุด และการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เรื่องที่ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ

ครูเห็นความสำคัญต่อโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556)

1.2 ผลการประเมินด้านกระบวนการดำเนินงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นว่าการดำเนินงานโดยรวมเหมาะสมมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดผลการวิจัยพบว่า มีการกำหนดผู้ประเมินโครงการไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่าการประเมินโครงการมีความสำคัญ ประเมินเพื่อให้ทราบผลความสำเร็จในการดำเนินโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน เพื่อนำผลไปปรับปรุงโครงการและพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนต่อไป สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จุดเน้นที่ 6 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์ กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ ที่หลากหลายรูปแบบ (Active Learning) มีการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) เพื่อให้เกิดสมรรถนะกับผู้เรียนทุกระดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1, 2565) และสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป้าหมาย ปีงบประมาณ 2557-2558 ผู้บริหารนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริมนิสัยรักการอ่านและการพัฒนาห้องสมุดให้เป็นไปตามเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556) สอดคล้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 แนวทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ ส่งเสริมให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัย และจัดทำแผนบริหารจัดการด้านความปลอดภัยของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงแผนดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องสำหรับการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (BCP) และจัดระบบความปลอดภัยในภาพรวมให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1, 2565)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธารัตน์ ศรีวัลย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินโครงการรักการอ่านของโรงเรียนสิริรัตนธรร ด้านกระบวนการปฏิบัติระหว่างดำเนินโครงการ ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินในภาพรวมมีความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมิน กิจกรรมการดำเนินงานของโครงการในภาพรวม ผลการประเมินพบว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบดำเนินโครงการ ซึ่งมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดอบรมเกี่ยวกับโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (สุธารัตน์ ศรีวัลย์, 2560)

1.3 ผลการประเมินด้านผลลัพธ์ของโครงการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติโดยรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดผลการวิจัย พบว่า นักเรียนสามารถนำประสบการณ์ความรู้ หลังจากการได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านไปประยุกต์ใช้ได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือนักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมโครงการมากขึ้น ครูมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติโดยรวมมีความเหมาะสมมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดผลการวิจัย พบว่า นักเรียนได้รับการเรียนรู้จากการจัดโครงการส่งเสริมรักการอ่านอย่างหลากหลาย นักเรียนสนใจอ่านข้อความหรือปัญานิเทศต่างๆ รอบตัว นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านและชอบแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นักเรียนสนใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโครงการ



ส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน และผลการประเมินด้านผลลัพธ์ของโครงการจากนักเรียน พบว่า มีความคิดเห็น ว่าผลลัพธ์โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดผลการวิจัย พบว่า นักเรียน สนใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือนักเรียน ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ด้วยการอ่าน ซึ่งผลการทดสอบของนักเรียน นอกจากผลการประเมิน ความสามารถในการอ่าน (NT) (RT) แล้ว นักเรียนสามารถนำทักษะการอ่านและประสบการณ์ความรู้ที่ ได้จากการเข้าร่วมโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านไปประยุกต์ใช้ในการสอบ O-NET วิชาภาษาไทยและ วิชาอื่นๆ ได้อีกด้วย ทั้งนี้เป็นเพราะ นักเรียนได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านอย่างหลากหลาย จึงทำให้นักเรียนได้รับความรู้เพิ่มขึ้นและส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ สำนัก ทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เปรียบเทียบ ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 กับปีการศึกษา 2564 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ความสามารถด้านภาษาไทย ปีการศึกษา 2564 มีคะแนน เฉลี่ยร้อยละสูงกว่าปีการศึกษา 2563 จำนวน 173 เขตพื้นที่การศึกษา คิดเป็นร้อยละ 93.51 สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ความสามารถด้านภาษาไทย ปีการศึกษา 2564 มี คะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงกว่าปีการศึกษา 2563 เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 6.44 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ความสามารถด้านภาษาไทย ปีการศึกษา 2564 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูง กว่าปีการศึกษา 2563 เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 7.72 (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) สอดคล้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1 ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน (Reading Test: RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาจำแนกรายด้าน การอ่านออกเสียง ปีการศึกษา 2564 และ 2563 ลดลง คิดเป็นร้อยละ 5.73 อ่านรู้เรื่อง เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 3.52 รวม 2 ด้าน ลดลง คิดเป็นร้อยละ 1.12 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1, 2565) สอดคล้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 2 ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน (Reading Test: RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาจำแนกรายด้าน การอ่านออกเสียง ปีการศึกษา 2564 และ 2563 ลดลง คิดเป็นร้อยละ 0.94 อ่านรู้เรื่อง เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 1.76 รวม 2 ด้าน เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 0.41 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 2, 2565) สอดคล้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ผลการทดสอบทาง การศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2564 คะแนนวิชาภาษาไทย สูงกว่า คะแนน ระดับประเทศ คิดเป็นร้อยละ 2.23 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1, 2565)

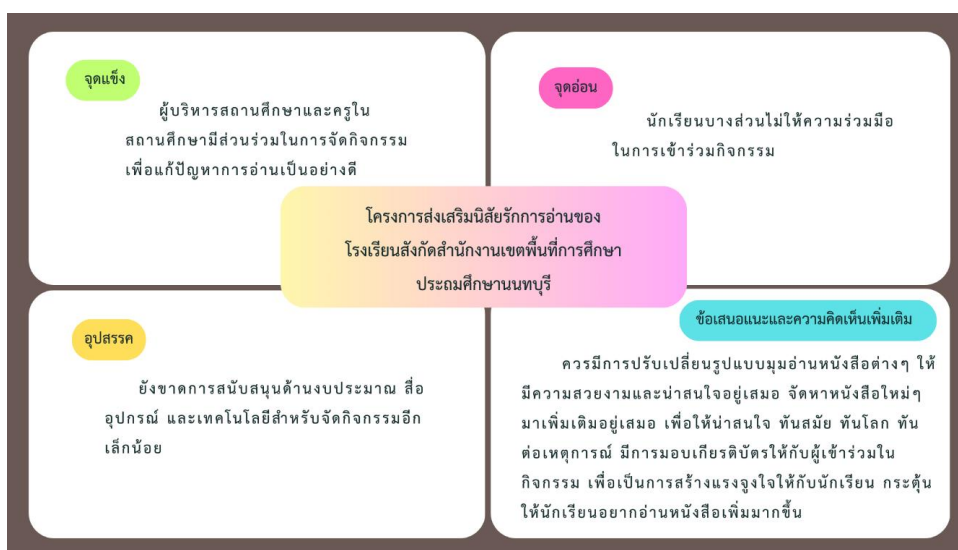
2. วิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของการดำเนินงานโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ 1) จุดแข็งในการ ดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อ แก้ปัญหาการอ่าน มีความรู้ในเรื่องการจัดโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน มีการกำหนดผู้ประเมิน โครงการและครูผู้รับผิดชอบโครงการไว้อย่างชัดเจน นักเรียนสามารถนำประสบการณ์ความรู้ หลังจาก การได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านไปประยุกต์ใช้ได้ นักเรียนได้รับการเรียนรู้จากการจัด โครงการส่งเสริมรักการอ่านอย่างหลากหลาย นักเรียนสนใจอ่านข้อความหรือป้ายนิเทศต่างๆ รอบตัวมี

นิสัยรักการอ่านและชอบแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และนักเรียนสนใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน 2) จุดอ่อนในการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี นักเรียนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมครู คิดเป็นร้อยละ 1.74 เห็นว่าสมุดบันทึกการอ่านประจำตัว/เอกสารบันทึกการอ่านไม่ครบ นักเรียนไม่รักษาสมุดบันทึกการอ่านประจำตัว/เอกสารบันทึกการอ่าน และนักเรียนยังขาดความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมโครงการ เนื่องจากการจัดกิจกรรมให้กับนักเรียนในแต่ละปี ทำกิจกรรมซ้ำๆ บางกิจกรรมไม่ได้รับความสนใจจากนักเรียน 3) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และครู จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.66 ได้แสดงความคิดเห็นว่า โครงการนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 และครู จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.93 ได้แสดงความคิดเห็นว่า สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่านมีจำนวนไม่เพียงพอกับความต้องการของนักเรียน ซึ่งงบประมาณมีผลต่อการจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน ความพร้อมของห้องสมุดที่มีสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่สามารถจะรองรับนักเรียนได้ เพื่อให้นักเรียนสามารถใช้เวลาวางเข้าห้องสมุดเพื่ออ่านหนังสือที่เป็นประโยชน์ได้ตลอดเวลา 4) ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม จากคำถามปลายเปิดผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะว่า ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบมุมอ่านหนังสือต่างๆ ให้มีความสวยงามและน่าสนใจอยู่เสมอ เช่น มุมหนังสือนิทาน หนังสือการ์ตูน มีมูนั่งพักผ่อน และมูน้ำดื่ม จัดหาหนังสือใหม่ๆ มาเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้ น่าสนใจ ทันสมัย ทันโลก ทันต่อเหตุการณ์ มีการมอบเกียรติบัตรให้กับผู้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโครงการที่ชนะเลิศ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจและอยากเข้าร่วมกิจกรรม กระตุ้นให้นักเรียนอยากอ่านหนังสือเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านจัดขึ้นในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แต่ละโรงเรียนอาจจะจัดกิจกรรมที่แตกต่างกัน จุดประสงค์หลักคือส่งเสริมให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน เนื่องจากโรงเรียนได้รับงบประมาณสนับสนุนตามขนาดของโรงเรียน จึงอาจจะส่งผลให้บางโรงเรียนได้รับงบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรม สอดคล้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จุดเน้นที่ 9 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐาน เพื่อสร้างความเข้มแข็ง โดยการจัดสรรกรอบวงเงินงบประมาณ (Block Grant)ตามหลักธรรมาภิบาลให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1, 2565)

องค์ความรู้ใหม่

การประเมินโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี ทำให้ทราบจุดแข็ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาการอ่านเป็นอย่างดี จุดอ่อน พบว่า นักเรียนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม ในด้านของอุปสรรคยังขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ และ

เทคโนโลยีสำหรับจัดกิจกรรมอีกเล็กน้อย และได้ทราบว่า ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบมุมอ่านหนังสือต่างๆ ให้มีความสวยงามและน่าสนใจอยู่เสมอ จัดหาหนังสือใหม่ๆ มาเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้น่าสนใจ ทันสมัย ทันโลก ทันต่อเหตุการณ์ มีการมอบเกียรติบัตรให้กับผู้เข้าร่วมในกิจกรรม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียน กระตุ้นให้นักเรียนอยากอ่านหนังสือเพิ่มมากขึ้น โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินโครงการในครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนารวมถึงปรับปรุงการดำเนินงานของโครงการให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี

บทสรุป

ผลการประเมินโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน มีดังนี้ 1) ด้านปัจจัยเบื้องต้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเห็นว่าปัจจัยเบื้องต้นโดยรวมมีความเพียงพอระดับมาก และบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาการอ่าน และโครงการนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ 2) ด้านกระบวนการ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเห็นว่าการดำเนินงานโดยรวมเหมาะสมมากที่สุด และ มีการกำหนดผู้ประเมินโครงการไว้อย่างชัดเจน และ 3) ด้านผลลัพธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นว่าโดยรวมผลโครงการมีความเหมาะสมมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า นักเรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้ว ครูมองว่า นักเรียนได้รับการเรียนรู้จากการจัดโครงการอย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตาม นักเรียนมีมุมมองที่แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูตรงที่มีความคิดเห็นโดยรวมระดับมากและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโครงการด้วยความสนใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านปัจจัยเบื้องต้น ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการ การจัดหาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีให้เพียงพอ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบมู่อ่านหนังสือต่างๆ ให้ห้องเรียนมีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีความสวยงามและน่าสนใจอยู่เสมอ มีมุมต่างๆ สามารถรองรับนักเรียนในการอ่านหนังสือได้โดยที่นักเรียนไม่ต้องเข้าห้องสมุด เช่น มุมหนังสือนิทาน หนังสือการ์ตูน มุมหนังสือผจญภัย และมุมน้ำดื่ม จัดหาหนังสือใหม่ๆ มาเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้น่าสนใจ ทันสมัย ทันโลก ทันต่อเหตุการณ์

1.2 ด้านกระบวนการดำเนินงานควรมีกำหนดผู้ประเมินโครงการให้ชัดเจน เพื่อนำผลการดำเนินโครงการ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป และควรมีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำความรู้มาพัฒนาโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านผลลัพธ์ของโครงการ ควรมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านมากขึ้น กระตุ้นให้นักเรียนอยากอ่านหนังสือเพิ่มมากขึ้น โดยมีการประกวดแข่งขันในแต่ละกิจกรรม และมีพิธีมอบเกียรติบัตรให้กับผู้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่ชนะเลิศ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นอยากเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนใช้เวลาให้เป็นประโยชน์โดยการอ่านหนังสือในห้องสมุดรวมถึงมุมแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และมีการติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน เพื่อนำผลมาหาจุดแข็ง จุดอ่อน และอุปสรรค ในแต่ละโครงการ/กิจกรรม อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องให้ประสบผลสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 1. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570). นนทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 1. (2565). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. นนทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 2. (2565). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาปี การศึกษา 2565. นนทบุรี: กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542. กรุงเทพมหานคร: พังกรณการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). แนวทางการดำเนินงานส่งเสริมนิสัยรักการ อ่านและพัฒนาห้องสมุดโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง ประเทศไทย จำกัด.



- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562, 5 ธันวาคม). สพฐ.เพิ่มอ่าน-คิดวิเคราะห์ให้เด็กไทย. *ไทยรัฐ*. น. 1.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์อักษรไทย (น.ส.พ.ฟ้าเมืองไทย).
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). เอกสารแนวทางการดำเนินงานปฏิบัติการเรียนการสอนตามเจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการ “2549 ปีแห่งการปฏิบัติการเรียนการสอน” แนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุธารัตน์ ศรีวัลย์. (2560). “การประเมินโครงการรักการอ่านของโรงเรียนสิริรัตนารุ โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบ CPO”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประเมินและการวิจัยการศึกษา*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิทยากร เชียงกุล. (2555). การรณรงค์ให้เด็กและเยาวชนไทยรักการอ่าน-กลยุทธ์สำคัญในการปฏิรูปการศึกษา. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 38(2): 1-15.



สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม
Competency of School Administrators Affecting the Learning
Organization of Schools Under Secondary Education Service
Area Office in Samutsakhon and Samutsongkham Province

¹ทศวรรษ พิชัยอัคราพัชร Tosawat Pichaiakarapach

²ชัตติยา ต้วงสำราญ Khatiya Duangsamran

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

^{1,2}Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University

¹Corresponding author, e-mail: Tosawat.mmm@gmail.com

Received November 18, 2023; Revised September 25, 2024; Accepted: September 27, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม 2) ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม และ 3) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มประชากร เป็นสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม จำนวน 19 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 8 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 152 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดีมาก ด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารและจิตใจ 2) ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ ด้านวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง และ 3) ปัจจัยสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา



สมุทรสาคร สมุทรสงคราม คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.810 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามได้ร้อยละ 65.6 (R^2 = 0.656)

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหาร; องค์กรแห่งการเรียนรู้; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

Abstract

This research has the objectives 1) to study the competency of administrators in educational institutions under the Samut Sakhon Secondary Educational Service Area Office, Samut Songkhram 2) to study the learning organization in educational institutions under the Samut Sakhon Secondary Educational Service Area Office, Samut Songkhram 3) to study Executive competencies that affect learning organizations in educational institutions Under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office, Samut Sakhon, Samut Songkhram, sample groups include: There are 19 schools under the Samut Sakhon Secondary Educational Service Area Office, Samut Songkhram. Eight people provide information per school, namely the school director. Deputy Director of School Head of academic administration, Head of human resources in the school and teachers, a total of 152 people providing information, accounting for 100 percent. 00 tools used as questionnaires Statistics used in data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, stepwise multiple regression analysis. The results of the research found that: 1) the competency level of administrators in educational institutions under the Educational Service Area Office Samut Sakhon Secondary School, Samut Songkhram, overall and each factor are at a high level. Maximum score is the service aspect is very good. Lowest score is communication and motivation. 2) The learning organization level in educational institutions under the Samut Sakhon Secondary Educational Service Area Office. Samut Songkhram results of analysis of the organization level of learning in educational institutions under Educational Service Area Office Samut Sakhon Secondary School, Samut Songkhram, overall and each factor is at a high level. The factor with the highest score was learning together as a team. The factor with the lowest score was thinking methods and open perspectives. 3) Executive competency factors that affect learning organizations in educational institutions under of the Secondary Educational Service Area Office, Samut Sakhon, Samut Songkhram, is the development of personnel potential and the focus on achievement. By correlation coefficient(R) = 0. 810 with statistical significance at the

0.05 level as a variable predicting learning organization in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office, Samut Sakhon, Samut Songkhram received 65.6 percent ($R^2 = 0.656$).

Keywords: Competency of School Administrators; Learning Organization; Secondary Education Service Area Office in Samutsakhon and Samutsongkhram Province

บทนำ

การพัฒนาประเทศเป็นสิ่งสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สำหรับประเทศไทยมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้วยการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) สอดคล้องกับการพัฒนาความสามารถของคนไทยตามหมุดหมายที่ 12 ที่กำหนดเป้าหมายให้ “ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยการพัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัยทั้งการยกระดับมาตรฐานการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรม” โดยคนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข ดังนั้น สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานหลักที่จะพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้พร้อมเรียนรู้และเป็นการพัฒนาประเทศบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องสร้างพื้นที่ให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ตามทัศนคติความเชื่อที่ว่ามนุษย์ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ไม่รู้จบ ดังนั้น การจัดกระบวนการเพื่อพัฒนาองค์กรการศึกษาจึงสำคัญอย่างยิ่ง สถานศึกษาจะต้องมีแนวทางที่ช่วยขยายความรู้ ความคิดและความสามารถในการสร้างความสำเร็จของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เกิดการบูรณาการได้อย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษาและนำไปสู่การพัฒนาในระดับประเทศต่อไป สถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นองค์กรที่ไม่หยุดนิ่ง กล่าวคือ ทำให้เกิดการเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังที่มาร์ควอตส์ ได้ให้คำนิยามไว้ว่า องค์กรที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งในรายบุคคลและกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง สามารถเรียนรู้ จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ (Marquardt, 1996) เพื่อพัฒนาการทำงานแบ่งปันความคิดในการทำงาน ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ทุ่มทรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร (อภิญญา ฉัตรข้อฟ้าและบุญทัน ดอกไธสง, 2562)

สมรรถนะของผู้บริหารจึงถือเป็นตัวการสำคัญในการบริหารและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์หรือนโยบายของประเทศ โดยสมรรถนะจะถูกแสดงออกทั้งวิถีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ (Mc Clelland, 1975) และองค์กรแห่งการเรียนรู้



ของสถานศึกษาจะเกิดขึ้น โดยขับเคลื่อนหรือมีบทบาทมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสมรรถนะผู้บริหาร โดยเฉพาะการขับเคลื่อนของบุคลากรที่พัฒนาศักยภาพ การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและการคิดที่เข้าใจระบบร่วมกันที่ส่งผลและมีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ (Senge, 1990)

จากการศึกษารายงานผลการสังเคราะห์ รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2564 โดยกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่า ปัญหาและจุดที่ควรพัฒนา ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน จุดที่ควรพัฒนา คือ ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ จุดที่ควรพัฒนา คือ พัฒนาครูและบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบ ด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย และมีระบบบริหาร จัดการคุณภาพสถานศึกษา และ 3)ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จุดที่ควรพัฒนา คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เนื่องจากสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุด

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม
2. ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม
3. ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีแผนแบบการวิจัยเป็นแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study)

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผู้วิจัยได้กำหนดการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 19 โรงเรียน จำแนกกลุ่มตัวอย่าง เป็น 4 ขนาด คือ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางค์ ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 8 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) หัวหน้างานวิชาการ 3) หัวหน้างานบุคคล และ 4) ครูผู้สอน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 152 คน

2. เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ความถี่ (frequency: f) และค่าร้อยละ (percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) 2) การบริการที่ดี (X_2) 3) การพัฒนาตนเอง (X_3) 4) การทำงานเป็นทีม (X_4) 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) 6) การสื่อสารและจูงใจ (X_6) 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) และ 8) การมีวิสัยทัศน์ (X_8) จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Y_1) 2) มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Y_2) 3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_3) 4) วิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Y_4) และ 5) การคิดและเข้าใจเชิงระบบ (Y_5) จำนวน 30 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่ามัธยิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) โดยนำค่ามัธยิมเลขคณิตที่คำนวณได้ ไปวิเคราะห์เทียบกับคะแนนเฉลี่ย ตามแนวคิดของเบสท์

3. การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6–1.00 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง = 0.95 แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม จำนวน 3 โรงเรียนและโรงเรียนใน



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างอีก 1 โรงเรียน โรงเรียนละ 8 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน หัวหน้างานวิชาการ 1 คน หัวหน้างานบุคคล 1 คนและครูผู้สอน 5 คน จำนวน 4 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 32 ฉบับ นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .984

5.การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์เพื่อดำเนินการถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการ สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพื่อแจ้งให้ทราบวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลจากแต่ละสถานศึกษา

5.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 152 ฉบับ และไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 152 ฉบับ เมื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ใช้ได้ จำนวน 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.3 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับคืน รวบรวมข้อมูลทั้งหมด เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

6.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การ แจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม วิเคราะห์ทางสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลผล ลิเคิร์ต (Likert Scale)

6.3 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม วิเคราะห์ทางสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลผล ลิเคิร์ต (Likert Scale)

ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษา สมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.30, S.D.=0.73) โดยค่ามัธยฐานเลขคณิตเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดีมาก ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ตามลำดับ ดังที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ภาพรวมรายด้าน

ด้านที่	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.31	0.74	มาก
2	ด้านการบริการที่ดี	4.36	0.68	มาก
3	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.35	0.64	มาก
4	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.29	0.79	มาก
5	ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.25	0.78	มาก
6	ด้านการสื่อสารและจูงใจ	4.25	0.75	มาก
7	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.34	0.73	มาก
8	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.34	0.76	มาก
รวม		4.30	0.73	มาก

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านการคิดและเข้าใจเชิงระบบ ด้านวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ตามลำดับ ดังที่ปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ภาพรวมรายด้าน

ด้านที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์	4.46	0.55	มาก
2	ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	4.44	0.60	มาก
3	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.47	0.64	มาก
4	ด้านวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	4.41	0.64	มาก
5	ด้านการคิดและเข้าใจเชิงระบบ	4.42	0.58	มาก
รวม		4.43	0.60	มาก

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการศึกษา สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) ปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) มีผลต่อการองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.810 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรพยากรณ์การองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามได้ร้อยละ 65.6 ($R^2 = 0.656$)



อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่องสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมาก และหากพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพียว สุตรัก ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากเหมือนกัน โดยด้านที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการที่ดี (เพียว สุตรัก, 2553) และสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพัชร หินแก้ว ที่ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก (กมลพัชร หินแก้ว, 2555) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชรณ สุทธธาดาร ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ธวัชรณ สุทธธาดาร, 2556) และสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร ช่อชิต ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ปาริฉัตร ช่อชิต, 2559)

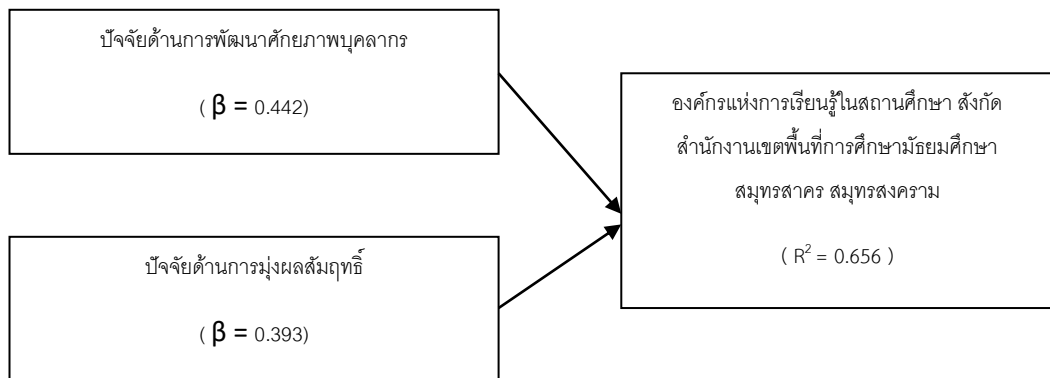
2. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.60) และเมื่อพิจารณารายด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรียพร บุญถนอม ได้ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (สุรียพร บุญถนอม, 2559) และสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรภัทร รักชนบท ได้ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน (วีรภัทร รักชนบท, 2561) และสอดคล้องงานวิจัยของนครินทร์ จัปจิตต์ ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่พบว่าระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก (นครินทร์ จัปจิตต์, 2562)

3. ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(R) = 0.810 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรพยากรณ์การองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงครามได้ร้อยละ 65.6 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพียว สุตรัก ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่

ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (เพียว์ สุตริก, 2553) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมศิริ เนื้อเย็น ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (เปรมศิริ เนื้อเย็น, 2556) ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารจะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัย พบว่า ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม มีค่า β มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) ($\beta = 0.442$) และปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) ($\beta = 0.393$) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม แสดงให้เห็นว่าการจะเพิ่มระดับขององค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้น หากเพิ่มระดับปัจจัยสมรรถนะผู้นำสถานศึกษาด้านปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์จะสามารถทำให้ระดับขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้น จากการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถเขียนแผนภูมิได้ดังนี้



สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ ในรูปของสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.688 + 0.337X_7 + 0.298X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.442X_7 + 0.393X_1$$

บทสรุป

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร



สมุทรสงคราม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดีมาก ด้านที่มีคะแนนน้อยสุด คือ ด้านการสื่อสารและจิตใจ 2) ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผลการวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านที่มีคะแนนน้อยสุด คือ ด้านวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง 3) ปัจจัยสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.810 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรพยากรณ์การองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามได้ร้อยละ 65.6 (R^2 = 0.656)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดมาตรการในการสื่อสารที่สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรที่มีระดับความเข้าใจที่แตกต่างกันเข้าใจในสิ่งที่ต้องการสื่อสารให้สามารถเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมาย เดียวกัน เพื่อให้บุคลากรมุ่งเน้นและดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรอาจให้เป็นของรางวัลหรือการประกาศเกียรติคุณให้กับบุคลากรในองค์กรที่สามารถทำได้ตรงตามเป้าหมายหรือเป็นตัวอย่งที่ดีต่อบุคคลอื่นในองค์กร

1.2 กำหนดเงื่อนไขหรือวิธีการในการสร้างความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้างทำให้ผู้บริหารสามารถแสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ที่สามารถชักนำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการมอภาพในอนาคตร่วมกันและมีการแสดงถึงความก้าวหน้าของการบริหารองค์กรที่มีความหลากหลายจากทั้งในและต่างประเทศ โดยการกำหนดในเชิงนโยบายจากสำนักงานศึกษาธิการ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นที่เป็นปัจจุบันและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยจะต้องมีการปรับปรุงให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.4 ผู้บริหารศึกษาจะต้องมีการกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจ เช่น การปรับปรุงวิธีการสื่อสารด้วยสื่อและวิธีการรวมถึงเนื้อหาที่มีความเหมาะสมและตรงกับกลุ่มเป้าหมายโดยต้องเข้าใจพฤติกรรมและลักษณะของบุคลากรในองค์กร

1.5 ผู้บริหารจะต้องสร้างคำจำกัดความ วิธีการ เกณฑ์ มาตรฐาน ในการดำเนินการให้องค์กรแห่งการเรียนรู้ออกมาเป็นแบบรูปธรรมเพื่อให้บุคลากรทุกคนเห็นภาพเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดมาตรการในการสื่อสารที่สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรที่มีระดับความเข้าใจที่แตกต่างกันให้สามารถเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรมุ่งเน้นและดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 กำหนดเงื่อนไขหรือวิธีการในการสร้างความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้างทำให้ผู้บริหารสามารถแสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ที่สามารถชักนำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการมองภาพในอนาคตร่วมกัน

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นของสมรรถนะของผู้บริหารศึกษาและระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละกลุ่มของปัจจัยที่มีความแตกต่างกันจะส่งผลต่อตัวแปรตามที่แตกต่างกันอย่างไร

3.2 ควรมีการเปรียบเทียบผลการศึกษาในงานวิจัยกับงานวิจัยอื่นที่มีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะหรือในพื้นที่ที่แตกต่างกันเพื่อทดสอบถึงลักษณะของพื้นที่ว่ามีผลต่อการศึกษาหรือไม่และมีปัจจัยใดที่ทำให้เกิดความแตกต่าง

3.3 ควรมีการเปรียบเทียบปัจจัยของสมรรถนะของผู้บริหารศึกษาต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเป็นการศึกษาว่ามีผลแตกต่างกับองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กมลพัชร หินแก้ว. (2555). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธวัชรธร สุทธาธาร. (2556). สมรรถนะของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นครินทร์ จับจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. หลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เปรมศิริ เนื่อเย็น. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.



- พเยาว์ สุตรัก. (2553). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.
- วีรภัทร รักชนบท. (2561). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรีย์พร บุญถนอม. (2559). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิญา ฉัตรข้อฟ้าและบุญทัน ดอกไธสง. (2562). องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization). วารสาร มจร. มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 5(1): 161-176.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning Organization: a Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: McGraw-Hill.
- McClelland, D.C. (1975). *A competency model for human resource management Specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle*. Boston: MCber.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline Field Book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 607-610.



ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
Factors of Administration That Effect Learning Organization of
Schools Under Secondary Educational Service Area Office,
Nonthaburi

¹เทวตา สหัสสธารา Tewata Sahassatara

²สุธาสิณี แสงมุกดา Suthasinee Saengmookda

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

^{1,2}Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University

¹Corresponding author, e-mail: T.nammiez@gmail.com

Received December 5, 2023; Revised September 26, 2024; Accepted: September 26, 2024



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 2) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 3) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวัสดุ ด้านเงินหรืองบประมาณ และด้านคนหรือบุคลากรตามลำดับ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านการจัดการความรู้ ด้านการใช้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ตามลำดับ 3) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การทำนายตามความสำคัญ ดังนี้ ปัจจัยการบริหารด้านเงินหรืองบประมาณและด้านการบริหารจัดการส่งผลต่อการ



เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย เท่ากับ 0.512 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ 0.420

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร; องค์การแห่งการเรียนรู้; สถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

Abstract

The objectives of this thesis are as follows: 1) to study the administrative factors of educational institutions under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office 2) To study the learning organization of educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office 3) To study administrative factors that affect the learning organization of educational institutions under the Nonthaburi Secondary Education Service Area Office. The samples used in this study were: The school is affiliated with the Nonthaburi Secondary Education Service Area Office. The research tool is a questionnaire to analyze data. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, average ($\bar{X}$) Standard Deviation (S.D.) Hypothesis Test Stepwise Multiple Regression Analysis. The results of research were found that 1) The administrative factors of educational institutions under the Nonthaburi Secondary Education Service Area Office as a whole are at a large level. When considered on a case-by-side basis, it was found to be on a high level in all aspects, in descending order of average. Management, Material, Money, and Human resources or personnel, respectively 2) Being a learning organization of educational institutions under the Nonthaburi Secondary Education Service Area Office as a whole is at a high level. When considered on a case-by-side basis, it was found that it was at the highest level in 3 areas and on the upper 2 aspects, in descending order of average. These include increasing the ability to use technology, knowledge management, power and capacity building, organizational transformation, and learning dynamics respectively 3) Administrative factors affecting the organization of learning institutions under the Nonthaburi Secondary Education Service Area Office By sorting the prediction coefficients by importance. As follows: management, finance or budget, and management factors. It affects the learning organization of educational institutions under the Nonthaburi Secondary Education Service Area Office. Statistically significant at the .001 level, the prediction efficiency R Square) was 0.512, and the standard error in prediction (Standard Error) was 0.420.

Keywords: Factors of Administration; Learning Organization; Educational institutions; the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ การเมืองโลก มีผลทำให้ประเทศต่างๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น สังคมไทยจึงเป็นสังคมที่สามารถรับวัฒนธรรมจากทุกมุมโลก ทำให้เกิดการนำวัฒนธรรมหลายอย่างมาใช้ ซึ่งกระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องเผชิญไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือองค์การการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง ก็ด้วยปัจจัยที่เกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบกับการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ ส่งผลให้เวทีการแข่งขันที่เคยจำกัดอยู่ในวงแคบๆ ขยายขอบเขตออกไปครอบคลุมทั่วโลก ทำให้องค์การและหน่วยงานทั้งหลายต้องปรับตัวเพื่อให้อยู่รอด และมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง จากการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคปัจจุบันปฏิเสธไม่ได้เลยว่า ระบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก บุคลากรทุกคนในองค์การเข้ามามีบทบาทสำคัญมากขึ้นในทุกขั้นตอนหรือทุกระบบการทำงาน การนำพาองค์การเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ซึ่งการบริหารและการพัฒนาองค์การถือเป็นศิลปะอย่างหนึ่งในการดำเนินงานให้เป็นผลสำเร็จ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ลงมือปฏิบัติ แต่จะเป็นผู้ใช้ศิลปะในการทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายตามที่ผู้บริหารตั้งใจ โดยการมุ่งเน้นพัฒนาองค์การในรูปแบบต่างๆ อย่างเป็นระบบ

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้น Marquardt ได้กล่าวว่าเป็นการพัฒนาในเชิงระบบซึ่งประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบ คือ การเรียนรู้ องค์การ คน ความรู้ และเทคโนโลยี มาประสานเข้าด้วยกันเป็นมุมมองของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นองค์รวม (System Thinking) (Marquardt, 2002) และสอดคล้องกับแนวความคิดของ Senge ที่ได้นำเสนอไว้ผ่านกรอบแนวคิดใน 5 ด้าน คือ พลวัตในการเรียนรู้ การปฏิรูปองค์การ การเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร การจัดการเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Senge, 1990) ซึ่งการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ให้สำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยการเรียนรู้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ใฝ่เรียนรู้ และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ (Nonaka and Takeuchi, 1995) ในปัจจุบันประเทศไทยได้รับเอาแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้ โดยเริ่มจากภาคธุรกิจ เอกชน และเผยแพร่เข้าสู่องค์การในภาครัฐเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ โดยกำหนดเป็นระบบราชการที่พึงประสงค์ คือ 1) เป็นระบบที่มีวิสัยทัศน์ 2) เป็นองค์การการเรียนรู้ 3) ยืดหยุ่นและปรับตัว 4) เน้นผลจากการทำงาน และ 5) มีลักษณะเสริมแรง โดยระบบราชการที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมิใช่เป็นเพียงกลไกที่รับฟังคำสั่ง หรือยึดติดกับรูปแบบของกฎระเบียบต่างๆ โดยขาดดุลยพินิจ แต่ต้องเป็นองค์การที่รับทราบข้อมูล สถานการณ์และสภาพ ปัญหาอย่างต่อเนื่อง สามารถหาข้อมูลใหม่มาวิเคราะห์เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนได้ ต้องเป็นองค์การที่มีพลวัต ทันสมัย และมีความพร้อมในการแก้ปัญหาลักษณะใหม่ๆ อยู่เสมอ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) ฉะนั้นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดหรือปรัชญาในการพัฒนา องค์การรูปแบบหนึ่งที่สามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางกระแสการแข่งขันของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง



ของเทคโนโลยี ดังนั้นองค์การที่จะอยู่รอดและสามารถแข่งขันได้จะต้องเป็นองค์การที่สร้างความสามารถของบุคลากรให้มีการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องในองค์การนั่นก็คือ การสร้างองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

จากศึกษาผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโรงเรียน (Environment-Analysis) ด้านการบริหารสถานศึกษาของหน่วยงานการศึกษาจังหวัดนนทบุรี ด้วยเครื่องมือ SWOT Analysis และศึกษาผลการวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อการจัดทำนโยบายการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พบว่า การบริหารสถานศึกษาในจังหวัดนนทบุรี สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี มีโรงเรียนในสังกัด ทั้งหมดจำนวน 18 โรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 12 โรงเรียน ขนาดใหญ่จำนวน 4 โรงเรียน และขนาดกลางจำนวน 2 โรงเรียน ซึ่งสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ได้พบเจอสภาพปัญหาต่างๆ ที่กระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น การบริหารของโรงเรียนขาดความชัดเจนในการปฏิบัติ การ Work from home ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง การปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงานในองค์การ กลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ การกระจายอำนาจ การประสานงาน การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ความเหลื่อมล้ำที่หลายครอบครัวอาจเข้าไม่ถึงเทคโนโลยี การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ที่ครูบางคนยังขาดประสบการณ์ในการผลิต การใช้สื่อเพื่อการเรียนการสอนหรือการสอนที่ไม่เต็มเวลาเนื่องจากเวลาจำกัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี, 2564)

จากเหตุผลดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาปัจจัยต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยจะต้องปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์การที่มีความคล่องตัว ปรับตัวได้ดี มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นเลิศ เพื่อสามารถตอบสนองทางเลือกของผู้รับบริการทางการศึกษาที่มีความเป็นตัวของตนเองมากขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญที่สถานศึกษาควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การอื่นๆ และสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เพื่อทราบถึงสถานการณ์และสภาพปัจจุบัน ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง รวมถึงทราบข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มีแบบแผนการวิจัยในลักษณะของการค้นหาความรู้และความจริง โดยเน้นที่ข้อมูลเชิงตัวเลข ใช้วิธีการทางสถิติช่วยวิเคราะห์และประมวลข้อสรุปเพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อน (Error) น้อยที่สุด

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ จำนวน 18 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระฯ ผู้วิจัยได้กำหนดการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปตามสูตรของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545) จากผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ทำการเทียบบัญชีรายชื่อตามสัดส่วนของโรงเรียนในแต่ละอำเภอ และทำการสุ่มตัวอย่างในกลุ่มย่อยๆ นั้น ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลแต่ละสถานศึกษา ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน 2) หัวหน้ากลุ่มสาระฯ 8 คน จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 140 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน แบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีรายละเอียดของแบบสอบถามแต่ละตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วยปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) คนหรือบุคลากร 2) เงินหรืองบประมาณ 3) วัสดุ 4) การบริหารจัดการ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) พลวัตแห่งการเรียนรู้ 2) การปรับเปลี่ยนองค์กร 3) การใช้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร 4) การจัดการความรู้ 5) การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง = 1.00

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระฯ ในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน



ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่มีค่ามากกว่า 0.70

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) ผู้วิจัยทำหนังสือต่อคณบดีคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อออกหนังสือถึงผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบเครื่องมือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ช่วยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและการใช้ถ้อยคำของข้อคำถาม 2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 18 โรงเรียน 3) ผู้วิจัยนำหนังสือและแบบสอบถามส่งถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 140 ฉบับ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบ Online จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วย เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการเก็บข้อมูล และ 4) นำผลการตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ปรากฏว่ามีความสมบูรณ์จึงได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการวิจัย เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมา ทำการรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของผลการตอบแบบสอบถามทั้งหมด นำมาจัดระบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 1) วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ทางสถิติ โดยการแจกแจงความถี่ (frequency: f) และหาร้อยละ (Percentage: %) 2) วิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อคำถาม ภาพรวมกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลตามแนวคิดของเบสท์ 3) วิเคราะห์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อคำถามภาพรวม โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลตามแนวคิดของเบสท์ 4) วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยการใช้การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารของของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.72) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวัสดุ ด้านเงินหรืองบประมาณ และด้านคนหรือบุคลากรตามลำดับ แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยการบริหารของของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวม

ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี (X_{tot})			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านคนหรือบุคลากร	4.24	0.82	มาก
2. ด้านเงินหรืองบประมาณ	4.29	0.79	มาก
3. ด้านวัสดุ	4.37	0.77	มาก
4. ด้านการบริหารจัดการ	4.46	0.76	มาก
รวม	4.42	0.72	มาก

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านการจัดการความรู้ ด้านการใช้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร ด้านการปรับเปลี่ยน องค์กร และด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ตามลำดับ แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี โดยภาพรวม

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี (Y_{tot})			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้	4.42	0.67	มาก
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	4.43	0.66	มาก
3. ด้านการใช้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับ บุคลากร	4.51	0.60	มากที่สุด
4. ด้านการจัดการความรู้	4.52	0.65	มากที่สุด
5. ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	4.54	0.64	มากที่สุด
รวม	4.49	0.60	มาก

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี โดยเรียงลำดับค่า สัมประสิทธิ์การทำนายตามความสำคัญ ดังนี้ ปัจจัยการบริหาร ด้านเงินหรืองบประมาณ (X_2) ด้านการ บริหารจัดการ (X_4) ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัศึกษานนทบุรี ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย ได้ร้อยละ 51.2 ($R^2 = 0.512$) มี ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.420 แสดงผลดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวม

แ ห ล่ ง ค ว า ม แปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	25.446	2	12.723	71.842	.000
Residual	24.263	137	.177		
Total	49.709	139			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	0.715
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	0.512
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	0.505
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	0.420

อภิปรายผลการวิจัย

เสนอเป็นความเรียงและให้เชื่อมโยงกับผลการวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยการบริหารมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อการเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากการเป็นองค์กรที่มีศักยภาพคือการที่องค์กรเติบโตขึ้นเรื่อยๆ และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ซึ่งองค์กรที่อยู่รอดในโลกแห่งความเป็นจริงได้คือ องค์กรที่ต้องมีการปรับตัวตลอดจนพัฒนาให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคด้วย ดังนั้นเป้าหมายหนึ่งของทุกองค์กรคือ การมุ่งพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา และผู้ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าไม่ใช่เฉพาะแค่ในส่วนของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงบุคลากรทุกฝ่ายที่รักในการพัฒนาศักยภาพตัวเองให้ดียิ่งขึ้นด้วย การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และพัฒนาขีดความสามารถแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเน้นการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร อีกทั้งยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาทุกระดับ ถ้าสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษานั้นเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทองหล่อ เดชไทย กล่าวว่า ความสำเร็จของการบริหารหรือปัจจัยพื้นฐาน (Administrative resources) ที่ใช้ในการบริหารอันสำคัญ 4 ประการคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ สิ่งของ (Material) และวิธีการ (Method) หรือเรียกสั้นๆ ว่า 4M's การที่จัดว่าปัจจัยทั้ง 4 เป็น ปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร เพราะในการบริหารเกือบทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยคน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการเป็นองค์ประกอบสำคัญ ไม่ว่าการบริหารนั้นจะเป็นการบริหารราชการหรือ บริหารธุรกิจก็ตาม กล่าวโดยสรุป จากความหมายของ “ปัจจัยการบริหาร” จะพบว่า

ปัจจัยการบริหารหรือทรัพยากรการบริหารนั้นมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานนั้นเป็นการบริหารราชการหรือบริหารธุรกิจก็ตาม เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยการบริหาร ได้แก่ กำลังคน (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และกระบวนการบริหาร (Management) เรียกว่า 4M's โดยนำปัจจัยเหล่านี้มาประสมประสานกันอย่างเหมาะสม (ทองหล่อ เดชไทย, 2553) ที่สอดคล้องกับปัจจัย บัณฑิต กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารในภาคราชการหรือภาคเอกชนก็ตาม ซึ่งปัจจัยเหล่านั้น ประกอบด้วยคนหรือบุคลากร (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในการดำเนินงาน (Material or Machine) ด้านเทคโนโลยี (IT) และปัจจัยด้านเวลาในการดำเนินงาน (Time) (ปัจจัย บัณฑิต, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล, 2561) รวมถึงงานวิจัยของวริศรา อรุณกิตติพร ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (วริศรา อรุณกิตติพร, 2561)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านการจัดการความรู้ ด้านการใช้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การและด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ตามลำดับ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี นั้น เน้นที่ “คน” เป็นหลัก เป็นองค์การที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ความคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าประสงค์สำคัญคือ เพื่อให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธิพงศ์ พลอาจ และคณะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชรให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยในเบื้องต้นคณะผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพแวดล้อมต่างๆ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร รวมถึงการพิจารณาการดำเนินงานในการให้บริการทางการศึกษาของโรงเรียนตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ จากนั้นจึงนำไปสู่การนำเสนอกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 5 ประเด็น ได้แก่ 1) การพัฒนาระบบการจัดการการศึกษาของโรงเรียน ด้วยการจัดทำฐานข้อมูลที่เป็นในการนำมาวางแผนสำหรับการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทเป็นผู้นำในการเชิญครูและชุมชนมาร่วมกันระดมความคิดเห็นสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา จากนั้นจึงนำไปสู่การแปลงแผนไปปฏิบัติให้เกิดผลด้วยการอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายแล้วเสร็จ จึงนำไปสู่การประเมินผลการดำเนินงานและนำมาใช้ปรับปรุงการจัดการศึกษาต่อไป 2) การจัดการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้การพัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ถือเป็นกลยุทธ์ที่ควรยึดถือปฏิบัติทั่วทั้งองค์การ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งครู



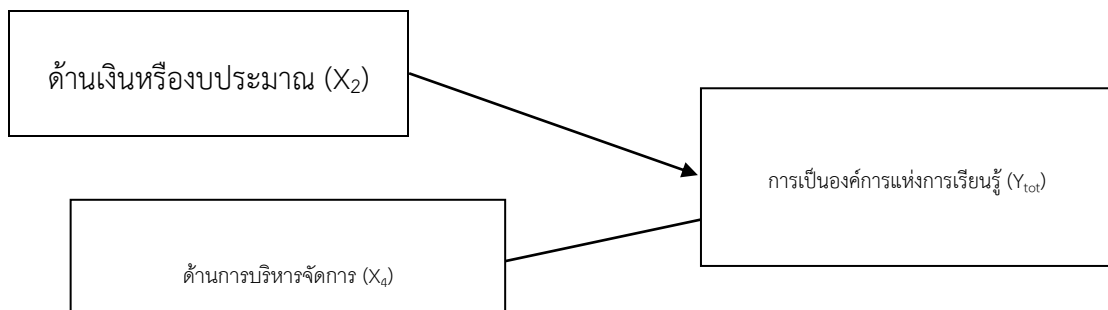
ชุมชน และผู้ปกครองของนักเรียน รวมถึงการส่งเสริมให้มีการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกระดับสถานศึกษาไปสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน เพื่อสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 3) การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ด้วยการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถที่จำเป็นให้แก่นักเรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา (พัทธิพงศ์ พลอาจ และคณะ, 2559)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 คือ ด้านเงินหรืองบประมาณ และด้านการบริหารจัดการ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยทางการบริหารเป็นสิ่งที่มาสนับสนุนการดำเนินงานทางการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านเงินหรืองบประมาณ ซึ่งการบริหารเงินเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะจัดสรรเงินอย่างไรให้ใช้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุด แต่ให้การใช้จำนวนเงินที่มีให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีประโยชน์สูงสุด และด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างกระบวนการจัดการบริหาร ควบคุม สั่งการให้กับทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานไปได้ มีรูปแบบในการทำงาน และมอบงานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการหาทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาดำเนินงานในองค์กร เพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ โดยรวมทุกอย่างเข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นเรื่องของการจัดการคน เงิน วัสดุ วัตถุ จัดการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมาลย์ ลีทอง ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่งและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประเภท โรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ปัจจัยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร ปัจจัยที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยที่ 3 การบริหารจัดการ และปัจจัยที่ 8 งบประมาณ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา มี 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ควรจัดบรรยากาศภายในให้ร่มรื่น สะอาด และปลอดภัยและมีระบบการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ (2) ด้านการบริหารจัดการควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ แบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน (3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาของตนเองในทุกๆ ด้าน (4) ด้านโครงสร้างองค์กร ควรวิเคราะห์กำหนดโครงสร้างและแบ่งความรับผิดชอบ ลดขั้นตอนการทำงาน

และเน้นการกระจายอำนาจ และ (5) ด้านงบประมาณควรวิเคราะห์จัดทำงบประมาณโดยยึดหลักการ
บริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารจัดการที่เป็นระบบ และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ
(วิมาลย์ ลีทอง, 2563)

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยพบว่า ข้อค้นพบของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ที่มีความสัมพันธ์กันใน
ทางบวกมากที่สุด คือ ด้านเงินหรืองบประมาณ (X_2) และด้านการบริหารจัดการ (X_4) มีความสัมพันธ์
กันในทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y_{tot}) มากที่สุด จากการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถ
เขียนแผนภูมิได้ดังนี้



บทสรุป

1) ปัจจัยการบริหาร ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวัสดุ ด้านเงินหรืองบประมาณ และด้านคน
หรือบุคลากรตามลำดับ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่
ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้าน
การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านการจัดการความรู้ ด้านการใช้อำนาจและสร้าง
ความสามารถให้กับบุคลากร ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ตามลำดับ 3)
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การทำนายตามความสำคัญ ดังนี้ ปัจจัยการ
บริหารด้านเงินหรืองบประมาณและด้านการบริหารจัดการส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .001 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.512 และมีความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.420



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหา และเสริมสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ ท้นต่อสถานการณ์อยู่เสมอ เพราะจะทำให้มองเห็นทิศทางและเป้าหมายได้กว้างไกล สามารถชี้แนะให้บุคลากรได้เห็นถึงเส้นทางไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จและรู้เท่าทันต่อสถานการณ์

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้โอกาสหรือสร้างการเรียนรู้แก่บุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ตอบสนองเป้าหมายขององค์การ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหา และเสริมสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้

2.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยศึกษาในรูปของกรณีศึกษาในสถานศึกษาใดสถานศึกษาหนึ่ง หรือขนาดสถานศึกษาใดขนาดสถานศึกษาหนึ่ง

2.2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการต่างๆ และได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยนำแนวคิดปัจจัยด้านการบริหาร 4M ตามแนวคิดของ Peter F. Drucker และแนวคิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของ Michael Marquardt 5 ด้าน มาศึกษาวิจัยเท่านั้น ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้สนใจอาจนำแนวคิดปัจจัยการบริหารและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการอื่นๆ มาศึกษาวิจัย เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่หลากหลายยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพฯ: วิชั่น พับบลิชิง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. (2564). *การทำวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อการจัดทำนโยบายการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่* สพม. นนทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี.

ทองหล่อ เดชไทย. (2553). *ภาวะผู้นำ: เพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ Leadership for excellent Quality management*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

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

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556–พ.ศ. 2561). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ประจักษ์ บัวผัน. (2552). *หลักการบริหารสาธารณสุข*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พัทธิพงศ์ พลอาจ และคณะ. (2557). กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 16(1): 32-38.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2561). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สกลนคร*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรศรา อรุณกิตติพร. (2561). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราด. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Marquardt, M. (2002). *Building the Learning Organization: Master the 5 Elements for Corporate Learning*. California: Davies-Black Publishing.
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company*. Oxford University: Press, Oxford.
- Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of Learning Organization*. New York: Doubleday/Currency.





ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง
The Relationship Between Administrators Strategic Leadership
and Teamworking of Staffs in Phatthalung Office
of Learning Encouragement

¹สุรีย์รัตน์ ณรินทร์ Sureerat Narin

²จรัส อติวิทยากรณ์ Jarus Atiwithayaporn

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: Sureerat.nar012@hu.ac.th

Received February 28, 2024; Revised September 26, 2024; Accepted: September 26, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง 2) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ทั้ง 11 อำเภอ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 103 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการกำหนดขนาดของเครื่องวัดและมอร์แกน และทำการเทียบสัดส่วนตามอำเภอที่ตั้ง จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 2) ผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านการประสานงาน และด้านการร่วมมือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; การทำงานเป็นทีมของบุคลากร; สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

Abstract

This research aims to 1) to study the strategic leadership of educational administrators under the jurisdiction of the Pattalung Provincial Office of Learning Encouragement, 2) to study the teamwork of personnel under the jurisdiction of the Pattalung Provincial Office of Learning Encouragement, and 3) to study the relationship between strategic leadership and teamwork of personnel under the jurisdiction of the Pattalung Provincial Office of Learning Encouragement. The sample group consists of 103 personnel from all 11 districts of the Pattalung Provincial Office of Learning Encouragement who are working in the fiscal year 2023. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table and the proportions were compared according to the district. The sample was then randomly selected using the simple random sampling method by drawing lots without replacement. The instruments used to collect data were questionnaires. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient. The results of the study found that 1) the strategic leadership and teamwork of personnel under the jurisdiction of the Pattalung Provincial Office of Learning Encouragement were at a high level overall. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean score was the ability to use various input factors to determine strategies, followed by the aspect of revolutionary thinking, and the aspect of high-level thinking and understanding. The aspect with the lowest mean score was the aspect of having expectations and creating opportunities for the future. 2) the teamwork of personnel under the jurisdiction of the Pattalung Provincial Office of Learning Encouragement was at the highest level overall. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean score was communication, followed by coordination and cooperation. The aspect with the lowest mean score was continuous improvement. 3) the strategic leadership of educational administrators was significantly positively correlated at a very high level with the teamwork of personnel under the jurisdiction of the Pattalung Provincial Office of Learning Encouragement at a statistical significance level of .01.

Keywords: Strategic Leadership; Teamwork of Personnel; Office of Learning Encouragement



บทนำ

การศึกษามีความสำคัญ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม ซึ่งปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ทางด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมือง จึงได้ส่งเสริมให้ประชาชนมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและปรับองค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการเป็นนักบริการไม่ว่าระดับใดก็ตามต้องตระหนักถึงหลักการหนึ่งว่าลักษณะของผู้นำที่แท้จริงจะต้องเป็นคนที่มีความคิดกว้างไกล มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกล้า มีพลัง ก่อให้เกิดแรงศรัทธา ดึงดูดให้มีผู้ร่วมงานด้วย มีวินัยในตนเอง เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีอุปนิสัยปรับปรุงงานเป็นนิตยอย่างเป็นระบบ และมีคุณธรรม จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการโน้มน้าว กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารและการตัดสินใจต่างๆ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544)

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีหน้าที่จัดส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ 3 รูปแบบ คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจรับผิดชอบในด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้แก่ปวงชน เสริมสร้างบรรยากาศให้แก่สังคมแห่งการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ขจัดปัญหาการไร้โอกาส และความไม่เสมอภาคทางการศึกษา สร้างความเข้มแข็งและมาตรฐานทางวิชาการโดยเสนอทางเลือกในการเรียนรู้ไว้หลากหลายสนองความต้องการของบุคคลและชุมชน เนื่องจากได้พิจารณาเห็นว่าการศึกษเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุด ที่จะช่วยพัฒนาคนทั้งทางร่างกาย จิตใจและสติปัญญา เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างครอบครัว ชุมชน และสังคม ถ้าพึงเฉพาะกรมส่งเสริมการเรียนรู้ คงไม่สามารถจัดบริการการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวางทั่วถึงทุกพื้นที่ รวมทั้งไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงจึงมีนโยบายกระจายการบริหารการศึกษาให้เข้าถึงประชาชนมากที่สุด จึงได้จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอขึ้นทั่วประเทศ ให้เป็นศูนย์รับผิดชอบจัดการเรียนรู้ทั้ง 3 รูปแบบ แทนสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้, 2566)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการกำหนดทิศทางทางการสร้างทางเลือกและนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำตามทฤษฎีนี้จะเชื่อว่า การที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่คอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกองค์กร การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์กรในระยะยาวและการพัฒนายุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ ดังนั้นผู้นำในองค์กรต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมหรือการประเมิน สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ อย่าง เช่น เกิดจากปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดการองค์กร การใช้ทรัพยากรที่หาได้อย่างคุ้มค่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในอนาคตและสานฝันให้เป็นจริง มุ่งสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นรูปแบบผู้นำชนิดหนึ่งที่น่าความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร โดยเริ่มจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ (เนตรพัฒนา ยาวีราช

, 2550) การบริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารจัดการที่มีการวางแผนโดยมุ่งพิจารณา กำหนดทิศทาง ระยะเวลา วิธีการปฏิบัติที่มีความชัดเจนในเชิงรุกหรือเชิงป้องกันปัญหาที่มุ่งเน้น สมรรถนะและการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่มีทิศทางชัดเจน ซึ่งการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการมอง กว้าง โดยสามารถมองเห็นความสัมพันธ์กันระหว่างสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เชื่อมโยงใน การทำงานสู่ความสำเร็จ การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการมองไกลและมองลึกในการคาดคะเนอนาคต ข้างหน้าระยะสั้นและระยะยาวให้เห็นได้อย่างชัดเจน การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการพิจารณาในเชิง ยุทธศาสตร์ในการวิเคราะห์ทางเลือกวิธีการทำงานให้สำเร็จอย่างชาญฉลาด กล้าแข่งขัน แสวงหา ความก้าวหน้ารู้เท่าทันสถานการณ์ (ทรรคนะ บุญขวัญ, 2549)

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน จึงต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่นำความ เจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ผู้นำขององค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จ ล้วนแต่มีความเป็นผู้นำ เชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญ คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการคิด และการบริหารจัดการแบบใหม่ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามในการวางแผนกลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ที่ครอบคลุม ภารกิจและขอบข่ายทั้งหมดของสถานศึกษา ทำให้มีการนำเอาเรื่องของกระบวนการบริหารงาน โดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น การจัดโครงสร้างสถานศึกษา วัฒนธรรมภายในสถานศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์เข้ามาบูรณาการ ร่วมกัน เป็นรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยผู้นำระดับสูงขององค์กร หรือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่ง เป็นบุคคลที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน (ชาญชัย อาจิมสมาจาร, 2550) ซึ่งสถานศึกษาจะเกิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้นั้น ตามแนวคิดของดูบ ริน กล่าวว่า ผู้นำระดับสูงหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน คือ 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มา กำหนดกลยุทธ์ 3) การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Dubrin, 2004) แต่อย่างไรก็ตามการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารเชิงกล ยุทธ์ได้ผลดีนั้น จำเป็นต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารมีโอกาสฝึกและใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ ได้อย่างเต็มศักยภาพ ต้องมีการอบรมและพัฒนาแบบเข้มข้นภายในระยะเวลาที่เพียงพอเพื่อสร้างผู้นำ รุ่นใหม่ให้เป็นนักบริหารการศึกษามีอาชีพซึ่งผู้นำที่ดีควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ วิธีการในการ พัฒนาบุคคลระดับนักบริหารสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การประชุมสัมมนา และการพัฒนาตนเอง ของผู้บริหารสามารถทำได้หลายด้านทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพ จิตใจ อารมณ์ สังคม การพัฒนาด้าน ความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญ และการพัฒนาภาวะผู้นำให้ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548) ดังนั้น การบริหารองค์การ ยุคใหม่จึงจำเป็นต้องนำเอากลยุทธ์และเทคนิคการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารงานเพื่อ เสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร ด้วยเหตุนี้การบริหารองค์การจึงเน้นที่การทำงานเป็นทีมเป็น หลัก เพราะเห็นว่าการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด (สุนันทา เลาहनันทน์, 2549)



ในปัจจุบันทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน เน้นการบริหารงานโดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีมและการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกัน ปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ไขได้ทันที่ด้วยการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม โดยมีการประสานงานและวางแผนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกันในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมการทำงาน โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดใหม่ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นสู่การนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น (Romig, 1996)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีการติดต่อประสานงานและทำกิจกรรมร่วมกันภายในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา หรือระหว่างกลุ่มเครือข่าย เช่น กิจกรรมแข่งขันทักษะทางวิชาการ กิจกรรมประกวดสินค้าผลิตภัณฑ์ กศน.ฟรีเมียม กิจกรรม To be number one กิจกรรมกีฬา สกร.เกมส์ เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาทั้งสิ้น กิจกรรมเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมทุกอย่าง กิจกรรมอื่นๆ จึงจะดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในความเป็นจริงแล้วการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษามีไม่มากนัก แม้จะมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารองค์การภายในสถานศึกษาที่เน้นให้มีการทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษา และมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม แต่ในการปฏิบัติกลับมีการทำงานเป็นทีมที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีคนทำงานจริงๆ เพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ดีนั้น จะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับใด
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับใด
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุงหรือไม่

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ทั้ง 11 อำเภอ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณ 2566 จำนวนประชากรทั้งสิ้น 139 คน 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ทั้ง 11 อำเภอ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณ 2566 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวน 103 คน และทำการเทียบสัดส่วนตามอำเภอที่ตั้ง จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.989 ซึ่งแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และมีน้ำหนักของระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาคะแนนตั้งแต่ 1-5 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 29 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และมีน้ำหนักของคะแนนตามระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา ตั้งแต่ 1-5 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 17 ข้อ

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ ทั้ง 11 อำเภอ ในจังหวัดพัทลุง เพื่อแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง 2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง 3) นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และการทดสอบสมมติฐานการศึกษาวิจัย ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติดังนี้ 1.1 ค่าความถี่ (Frequency) 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)



4.2 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง สถิติที่ใช้ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.3 ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง สถิติที่ใช้ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ในภาพรวม

(n=103)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.459	0.530	มาก	3
2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.506	0.529	มาก	1
3 ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.386	0.557	มาก	5
4 ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.463	0.518	มาก	2
5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.443	0.569	มาก	4
รวม	4.451	0.507	มาก	

จากตารางที่ 1 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ทั้ง 11 อำเภอ มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.451$, S.D. = 0.507) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.506$, S.D. = 0.509) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.463$, S.D. = 0.518) ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.459$, S.D. = 0.530) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.443$, S.D. = 0.569) และด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.386$, S.D. = 0.557) ตามลำดับ

2. การทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ในภาพรวม

(n=103)

ระดับความพึงพอใจการทำงานเป็นทีม ของบุคลากร		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.558	0.554	มากที่สุด	1
2	ด้านการร่วมมือ	4.528	0.599	มากที่สุด	3
3	ด้านการประสานงาน	4.532	0.541	มากที่สุด	2
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.508	0.564	มาก	4
5	ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.498	0.560	มาก	5
รวม		4.525	0.523	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ทั้ง 11 อำเภอ มีระดับความพึงพอใจการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.525$, S.D. = 0.523) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับความพึงพอใจการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.558$, S.D. = 0.554) ด้านการประสานงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.532$, S.D. = 0.541) ด้านการร่วมมืออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.528$, S.D. = 0.599) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.508$, S.D. = 0.564) และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.498$, S.D. = 0.560) ตามลำดับวัตถุประสงค์ที่

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ในภาพรวม

(n=103)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	การทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง					รวม
	ด้านการติดต่อสื่อสาร	ด้านการร่วมมือ	ด้านการประสานงาน	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	
ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	0.799**	0.812**	0.770**	0.798**	0.641**	0.824**
ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	0.821**	0.806**	0.813**	0.847**	0.733**	0.867**
ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	0.817**	0.786**	0.808**	0.838**	0.643**	0.839**



ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	0.808**	0.817**	0.787**	0.832**	0.658**	0.841**
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	0.854**	0.877**	0.856**	0.910**	0.735**	0.913**
รวม	0.874**	0.874**	0.861**	0.901**	0.727**	0.913**

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.824, 0.839, 0.841, 0.867 และ 0.913 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นขั้นตอน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ครอบคลุมภารกิจและขอบข่ายของสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัตน์ เปี่ยมศิริ ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางเขน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางเขน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (สุรัตน์ เปี่ยมศิริ, 2563) และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัตน์ รัตน์ เสือจอย ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรีอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรีอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (วิรัตน์รัตน์ เสือจอย, 2564)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างระบบการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ พัฒนาออกแบบงานที่สร้างสรรค์มีความเหมาะสมกับสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของญาณิ พหุพันธ์ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มสมุทรคีรี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มสมุทรคีรี อยู่ในระดับมากที่สุด (ญาณิ พหุพันธ์, 2564)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.913 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาไว้อย่างเป็นรูปธรรมโดยมีการกำหนดเป็นนโยบายการปฏิบัติมีระบบและกลไกการถ่ายทอดนโยบายที่กำหนดไว้สู่บุคลากรผู้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้บุคลากรทราบทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา รวมทั้งสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อบ่มงูสู่เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของญานินี พหุพันธ์ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มสมุทรคีรี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มสมุทรคีรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.89 (ญานินี พหุพันธ์, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีคุณลักษณะเป็นผู้ที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูงมีความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ที่มีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตและมีวิธีการคิดเชิงปฏิบัติตลอดจนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนประกอบด้วย



ภาพประกอบ 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์



1. ผู้นำทีมที่มีความคิด ความเข้าใจระดับสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจมีทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติมีความสามารถคิดเชิงระบบจำแนกงานต่างๆ จัดระบบงานที่มีความเกี่ยวข้องกันหรืองานที่เป็นอิสระต่อกัน มีการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เลือกข้อมูลที่น่ามาใช้ประโยชน์ได้อย่างดีจัดระบบโครงสร้างงานได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดหามูลค่าหรือครูที่มีทักษะมีไหวพริบในการปฏิบัติงานมีอายุงานมีประสบการณ์มาบรรจุในตำแหน่งที่สูงมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถกำหนดทิศทางอนาคตของสถานศึกษาได้

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีความสามารถในการใช้ความคิดอย่างมีวิจรรณญาณในการกำหนดอนาคตในทางปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมร่วมกับครูและบุคลากรฝ่ายต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรวบรวมข้อมูล ผลของการดำเนินงานที่ผ่านมาแล้ว ปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็นต่างๆ นำมาเป็นข้อมูล ในการกำหนดแผนงาน โครงการใหม่ๆ ในปัจจุบัน ทั้งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษา

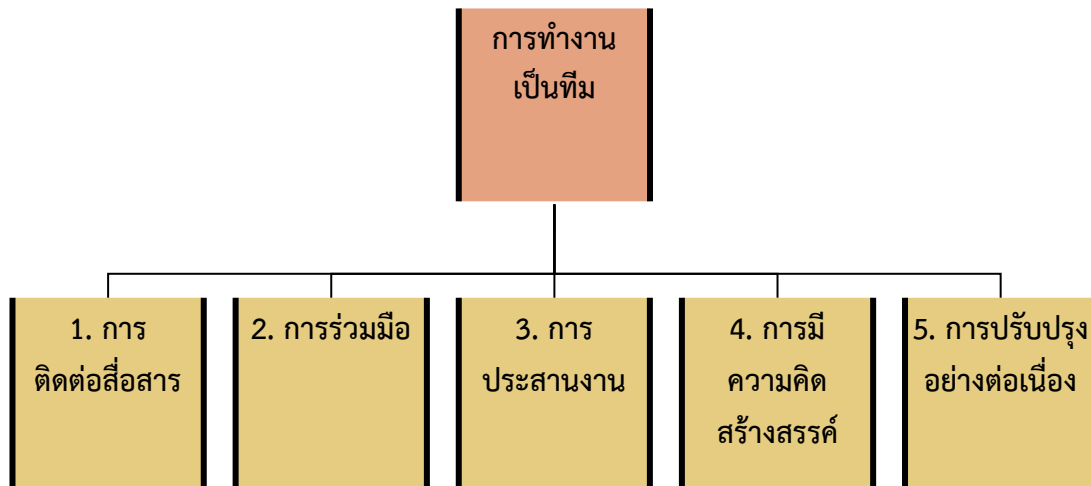
3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีความสามารถในการพยากรณ์หรือมองภาพของสถานศึกษาในอนาคตได้อย่างแม่นยำมองเห็นความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวของอนาคตที่จะมาถึงได้ ทำให้สามารถเตรียมการวางแผนรองรับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่จะมาถึงได้เป็นอย่างดีทำให้สามารถกำหนดทิศทางความเป็นไปได้แห่งเป้าหมายในอนาคตร่วมกับบุคลากรฝ่ายต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง เป็นผู้ที่กำลังคิดกล้าเปลี่ยนแปลงทั้งระบบภายในสถานศึกษา ได้แก่ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร เปลี่ยนแปลงระเบียบปฏิบัติตัวบุคคลกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนปรับปรุงวิสัยทัศน์ นโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยใช้แนวคิดแบบใหม่ที่สามารถยืดหยุ่นได้

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง เป็นผู้ที่สามารถบอกความต้องการในอนาคตทั้งระยะยาวและสั้น สร้างแรงบันดาลใจร่วมกับเพื่อนๆ ในการร่วมกันปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มที่ โดยสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ และสามารถนำองค์ความรู้ใหม่สู่การปฏิบัติได้ มีการกำหนดเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างๆ โดยไม่เจาะจง แต่สอดคล้องความต้องการของประสิทธิผลที่นำไปสู่อนาคตได้มีความสามารถในการเผชิญความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับสถานการณ์ต่างๆ ในอนาคต ผลการดำเนินงานทำให้ครูทุกคนพึงพอใจในคุณภาพชีวิต คุณภาพของงาน มีความสุขกับความสำเร็จ และความพยายาม สถานศึกษาได้รับผลทางบวกด้านประสิทธิภาพขององค์กร

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสมาชิกในทีมมีการติดต่อสื่อสารในกลุ่มมีการร่วมมือประสานงานกัน โดยการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน

อย่างต่อเนื่องและพัฒนาออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น อันส่งผลต่อความสำเร็จที่มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนี้



ภาพประกอบ 2 การทำงานเป็นทีม

1. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีการประสานงานกันระหว่างกลุ่มในการปฏิบัติงาน ร่วมกันศึกษาปัญหาพร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไขได้ทันเวลา คณะครูมีอิสระในการรับ-ส่งข้อมูลข่าวสาร มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างอิสระ เพื่อนครูมีโอกาสในการระดมความคิด เพื่อทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ผ่านสื่อต่างๆ เพื่อพัฒนางานและองค์กร

2. การร่วมมือ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีความสามารถในการทำงานร่วมกับคณะครูให้ความช่วยเหลือ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย สถานศึกษาได้รับการยอมรับว่ามีคุณภาพมาตรฐาน เพื่อนครูมีส่วนร่วมคิดร่วมปฏิบัติงาน ร่วมตัดสินใจทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. การประสานงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีการจัดประชุมคณะครูร่วมกับบุคลากรฝ่ายต่างๆ เพื่อร่วมกันกำหนดแผนงาน โครงการกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา กำหนดครูผู้รับผิดชอบงานตามความถนัด และความสามารถ พร้อมทั้งแสดงภาระงานที่ชัดเจน มีการร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ ผลที่คาดว่าจะได้รับ ประโยชน์และประสิทธิผลของงานทุกงานไว้อย่างชัดเจน ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหาร จะดูแล ประสานงาน อำนวยความสะดวก สร้างกลไกและกำกับติดตาม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีการกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา ในการสร้างสัมพันธภาพ ให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความคล่องตัว



และสามารถสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ มาปรับปรุงการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพได้มากขึ้น

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีการนำกระบวนการทำงานมาแก้ไขให้เหมาะสม มีการพัฒนางาน ได้แก่ จัดระบบเวลาการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพ ปรับปรุงคุณภาพงานอยู่เสมอ มีการนำข้อบกพร่องข้อที่ควรพัฒนามาร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อหาทางแก้ไข ทำให้เพื่อนครูได้รับการพัฒนามาร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อหาทางแก้ไข ทำให้เพื่อนครูได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

บทสรุป

บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีระดับความพึงพอใจการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุงในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.913 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ควรมีการคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ต้องมีการเตรียมการวางแผนรองรับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้ความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่อย่างสม่ำเสมอและนำมาใช้ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ออกแบบการปฏิบัติงานที่จะทำให้บุคลากรติดต่อสื่อสารกันเพื่อสัมพันธ์อันดีต่อกันซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความราบรื่นและเกิดทีมงานที่มีคุณภาพต่อไป

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุงควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพด้านการติดต่อสื่อสารโดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อลดช่องว่างของการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร บุคลากรกับนักเรียน และผู้ปกครอง รวมทั้งผู้บริหารต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจและเกิดความผ่อนคลายเมื่อปฏิบัติงานเพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามแผนที่สถานศึกษากำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดพัทลุงเท่านั้น ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำในประเด็นอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำร่วมสมัย ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง หรือการวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่เป็นลักษณะเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดพัทลุง

2.2 การศึกษาครั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดพัทลุง โดยผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

2.3. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับประเด็นอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การสำเร็จการศึกษา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ทักษะภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มัลติมีเดียฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- ญาณินี พหุพันธ์. (2564). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่มสมุทรคีรี”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ทรงชนะ บุญขวัญ. (2549). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- เนตรพัฒนา ยาวีราข. (2550). *การจัดการสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้. (2566). สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2566 จาก <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/140A020N0000000006000.pdf>
- วิรัตน์รัตน์ เสือจอย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรีอ่างทอง. *วิทยานิพนธ์การศึกษาดำเนินการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนันทา เลานันท์. (2549). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: แอนด์เมตสติกเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- สุรัตน์ เปี่ยมศิริ (2563). “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางเขน”. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอดดูเคชั่น.
- DuBrin, A. J. (2004). *Leadership: Research findings practice and skills*. (5th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.



- Romig, D. A. (1996). *Break Through Teamwork: Outstanding Result using Structured Teamwork*. Chicago, IL: Irwin.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 607-610.



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

The Relationship between Transformational Leadership of Administrators and Work Motivation of Teacher in Small School under The Office of Songkhla Primary Educational Service Area 2

¹สุนิสา ไชยประสิทธิ์ Sunisa Chaiprasit

²จรัส อติวิทยากรณ Jarus Atiwithayaporn

³สุดาพร ทองสวัสดิ์ Sudaporn Thongsawat

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2,3}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: Sunisa.cha034@hu.ac.th

Received February 27, 2024; Revised September 26, 2024; Accepted: September 27, 2024



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ (4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 วิธีดำเนินการวิจัยใช้แบบผสม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 203 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2



พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.552 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดเรื่องจำนวนครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูคำนึงถึงผู้เรียนและบริบทสถานศึกษาเป็นสำคัญ สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถตามศักยภาพ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนและสถานศึกษาสูงสุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู; โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

The purposes of this research were to study (1) the level of transformational leadership of school administrators. (2) Work motivation of teachers. (3) The relationship between transformational leadership of school administrators and work motivation of teachers and (4) The guidelines for developing the relationship between transformational leadership of school administrators and work motivation of teachers in small school under the office of songkhla primary educational service area 2. The samples were 203 teachers, were obtained by comparing the samples of Krejcie and Morgan. The key informant were 10 school administrators. The research instrument was questionnaire. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation. Pearson correlation coefficient. The results of the study were as follows: 1) Transformational leadership of school administrators in small school under the office of songkhla primary educational service area 2. The overall and in each aspect at a highest level. 2) Work motivation of teachers in small school under the office of songkhla primary educational service area 2. The overall and in each aspect at a highest level. 3) The relationship between transformational leadership of school administrators and work motivation of teachers in small school under the office of songkhla primary educational service area 2, overall there was moderately positive related with a statistical significance level of .01 ($r = 0.552$) 4) The guidelines for developing the relationship between transformational leadership of school administrators and work motivation of teachers in small school under the office of songkhla primary educational service area 2. Because small schools have limitations arising from the small number of teachers and staff, school directors should encourage teachers to seriously consider learners and educational context as priority and promote achievement motivation. School directors should enhance teachers'

self- worth and encourage appropriate skill development so that teachers can work efficiently and in ways that best benefit learners and educational institutions.

Keywords: Transformational Leadership; Work Motivation of Teacher; Small School

บทนำ

การศึกษาช่วยตอบสนองความต้องการของชีวิต มุ่งให้คนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะช่วยพัฒนาศักยภาพของคน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การจัดการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในความพยายามของรัฐในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม รัฐจึงสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาให้เด็กไทยได้เรียนฟรีอย่างมีคุณภาพ เพื่อใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงโอกาสของทุกชนชั้นในสังคม แต่สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กลับซ่อนความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่ยังคงมีปรากฏอย่างต่อเนื่อง หลายครอบครัวในชนบทหรือพื้นที่ห่างไกล ยังขาดโอกาสไม่ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเฉกเช่นปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) คือ โรงเรียนที่มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน มีจำนวนกว่า 15,000 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50 ของโรงเรียนทั้งหมดทั่วประเทศ โดยตามรายงานของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยได้วิเคราะห์ถึงปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ การขาดแคลนครู อัตราส่วนของครูต่อนักเรียนตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด 1:20 ส่งผลให้หลายสถานศึกษาขาดแคลนครู มีความสอดคล้องกับความเห็นของกัญญกร เอี่ยมพญา กล่าวถึง ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีนักเรียนต่ำกว่า 40 คน มักพบปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ ปัญหาขาดแคลนครูหรือครูไม่ครบชั้นเรียน หลายโรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล สภาพชุมชนมีความยากจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับภาระงานบริหารโรงเรียนท่ามกลางความขาดแคลน ครูต้องรับภาระงานที่หนักกว่าครูทั่วไป ต้องทำการสอนหลายชั้นเรียน จัดทำเอกสารต่างๆ ครูจึงต้องทำทุกอย่างแม้นอกเหนือจากการสอน และเมื่อผู้บริหารหรือครูเกษียณอายุราชการอาจจะมีการตัดโอนตำแหน่ง เนื่องด้วยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ (กัญญกร เอี่ยมพญา, 2565)

เนื่องจากจำนวนนักเรียนที่ลดลง ย่อมส่งผลต่ออัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาลดลงตามเกณฑ์ จึงเกิดปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ดังเช่นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีเขตพื้นที่บริการ 5 อำเภอ มีโรงเรียนในปีการศึกษา 2566 จำนวน 126 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 52 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 39.68 อัตราส่วนนักเรียนมีแนวโน้มลดลงต่อเนื่องในทุกระดับการศึกษา โดยมีสาเหตุมาจากประชากรไทยมีอัตราการเกิดที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง เป็นเหตุให้โรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี สำหรับการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดภายใต้ข้อจำกัดยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ครูไม่ครบชั้นเรียน ครูมีภาระงานอื่นมาก ครูสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ถนัด แต่ต้องปฏิบัติหน้าที่การสอนหลากหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ สื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยี ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ครูขาดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (กลุ่มนโยบายและแผน, 2566)



แม้ปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ยังคงเป็นปัญหาที่รอการแก้ไขของรัฐบาล ด้วยการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงสิทธิทางการศึกษาของเด็กทุกคนอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ ซึ่งจำต้องอาศัยความร่วมมือและการทำความเข้าใจกับผู้ปกครอง ชุมชน ครู และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถยืนหยัดด้วยตนเองอย่างเต็มศักยภาพ โรงเรียนขนาดเล็กหลายโรงเรียนต้องจัดการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบตามบริบทของสถานศึกษา บ้างจัดการเรียนรู้ในลักษณะควบชั้นเรียน หรือการควรรวมสถานศึกษา เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู ครูโรงเรียนขนาดเล็กจึงมิได้มีหน้าที่เพียงสอน แต่ยังคงปฏิบัติหน้าที่ทุกกระบวนการ เฉกเช่นโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ ยิ่งตอกย้ำขวัญกำลังใจของครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สู่การตอบสนองนโยบายการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และต้องพร้อมด้วยทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถทางด้านการบริหาร การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้แนะนำและสร้างศรัทธาให้ครูและบุคลากร ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีศักยภาพเพิ่มขึ้นและประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดเป้าหมายและความสำเร็จของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังที่กิตติ จิตต์รัตน์ กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา โดยอาศัยการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างเชื่อมั่นด้วยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะสถานศึกษาจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ย่อมอาศัยความร่วมมือของครูและบุคลากรในสถานศึกษา (กิตติ จิตต์รัตน์, 2564)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการกำหนดความสำเร็จของโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนย่อมสะท้อนถึงความสำเร็จของสถานศึกษาด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของสถานศึกษาที่จะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นๆ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางที่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่แบสและอวลิโอ กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้สูงกว่าจากที่คาดหวัง (Bass & Avolio, 1994) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการที่ผู้นำแสดงถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างแรงบันดาลใจ การเข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ เห็นได้ว่าพฤติกรรมทั้ง 4 นี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นตามบริบทของสถานศึกษา (นวรรัตน์ ไชยมพู่ และคณะ, 2566)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญข้างต้น เห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของครู ผู้วิจัยจึงสนใจการศึกษาวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อเพิ่มศักยภาพในปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้เกิดการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงผานวิธี พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย
 - 1.1 ประชากร คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 237 คน จาก 52 โรงเรียน (กลุ่มแผนและนโยบาย, 2566)
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 203 คน จาก 52 โรงเรียน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามเขตพื้นที่บริการทั้ง 5 อำเภอของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 และกำหนดผู้ให้ข้อมูล ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน
 - 1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 10 คน โดยดำเนินการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด ประกอบด้วย



2.1 แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.978 ซึ่งแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ สถานภาพในการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และเขตพื้นที่บริการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994) มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ (4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีข้อคำถามตามเนื้อหาในแต่ละด้าน จำนวน 36 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยได้มาจากการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน นวพัชญ์ ฉิดจันทร์, 2564) มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ด้านความสำเร็จของงาน (2) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (4) ด้านความรับผิดชอบ และ (5) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีข้อคำถามตามเนื้อหาในแต่ละด้าน จำนวน 30 ข้อ

2.2 แบบสัมภาษณ์ ลักษณะการสร้างแนวคำถามการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อให้ข้อคำถามมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 มีจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ข้อ และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 5 ข้อ

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยวิธีการดังนี้

3.1. ข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ (1) ขออนุญาตและขอคำแนะนำจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 (2) อ้างอิงหนังสือแนะนำตัวข้างต้น เพื่อส่งผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือการตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย (3) จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง (4) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

3.2 ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ (1) ขออนุญาตและขอคำแนะนำจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อแนะนำตัวและขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ (2) ผู้วิจัยประสานงาน นัดหมายวันเวลา สถานที่กับผู้ให้สัมภาษณ์ (3) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยตัวเอง พร้อมขออนุญาตจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการ

สัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ (4) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มารวบรวม เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

4.1 แบบสอบถาม ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.: Standard Deviation) ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.: Standard Deviation) ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation)

4.2 แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล โดยการนำรายงานแบบสัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทั้งหมดในแต่ละหัวข้อของการสัมภาษณ์ และนำเสนอโดยประมวลผลจากข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้สัมภาษณ์มาเขียนบรรยายสรุปตามหัวข้อเรื่องหลักที่สำคัญตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ดังที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม

(n=203)			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.688	0.411	มากที่สุด
2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.649	0.431	มากที่สุด
3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.573	0.428	มากที่สุด
4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.355	0.503	มาก
รวม	4.566	0.399	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.566, S.D.



= 0.399) และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x}$ = 4.688, S.D. = 0.411) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x}$ = 4.649, S.D. = 0.431) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x}$ = 4.573, S.D. = 0.428) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.355, S.D. = 0.503) ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ดังที่ปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม

(n=203)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1 ด้านความสำเร็จของงาน	4.660	0.387	มากที่สุด
2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.503	0.450	มาก
3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.316	0.480	มาก
4 ด้านความรับผิดชอบ	4.731	0.373	มากที่สุด
5 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.340	0.495	มาก
รวม	4.510	0.368	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.510, S.D. = 0.368) และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 4.731, S.D. = 0.373) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x}$ = 4.660, S.D. = 0.387) สำหรับด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ = 4.503, S.D. = 0.450) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{x}$ = 4.340, S.D. = 0.495) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.316, S.D. = 0.480) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ดังที่ปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม

(n=203)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก					รวม
	ความสำเร็ของงาน	การได้รับความ ยอมรับนับถือ	ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	ความรับผิดชอบ	ความก้าวหน้าใน วิชาชีพ	
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.389**	0.404**	0.332**	0.428**	0.307**	0.436**
การสร้างแรงบันดาลใจ	0.422**	0.437**	0.368**	0.457**	0.373**	0.484**
การกระตุ้นทางปัญญา	0.446**	0.467**	0.408**	0.471**	0.403**	0.518**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.360**	0.450**	0.531**	0.399**	0.487**	0.536**
รวม	0.448**	0.490**	0.462**	0.486**	0.442**	0.552**

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.552 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้วยโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดเรื่องจำนวนครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูคำนึงถึงผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษาเป็นสำคัญ มอบหมายภาระงานให้แก่ครูตามความถนัด เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ได้ลงมือปฏิบัติอย่างเต็มที่ เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ให้ครูกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและตระหนักเสมอว่า ความสำเร็จของผู้เรียน คือ ความสำเร็จของครู พร้อมเสริมแรงทางบวก ยกย่องชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และสร้างขวัญกำลังใจเมื่อเผชิญปัญหาอุปสรรค กระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถตามศักยภาพ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนและสถานศึกษาสูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้



1. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการบริหารสถานศึกษา อนึ่ง ภาวะผู้นำย่อมมีความสัมพันธ์กับการให้ความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการ ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในการร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม เข้าถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของวุดินันท์ โพหะดา ได้ศึกษาเรื่อง \ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (วุดินันท์ โพหะดา, 2564)

2. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติของครู การสร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่น และการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณและจำนวนบุคลากร ครูต้องแบกรับภาระหน้าที่เสมือนโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ ในขณะที่จำนวนครูและบุคลากรไม่เพียงพอ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา พรัดขำ ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถาน ศึกษา นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนใต้ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (กาญจนา พรัดขำ, 2565)

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาน ศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.552 เนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในอุดมการณ์ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม นำเคารพนับถือ มอบหมายภาระงานให้แก่ครูตามความถนัด แม้เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดเรื่องจำนวนครูและบุคลากรไม่เพียงพอ แต่ยังคงคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ กระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าบทบาทหน้าที่ของตน เพื่อให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง สร้างแรงจูงใจ สนับสนุน และส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรธรณ ภัทรดาเนินสุข ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความ

สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.680 (อรรณณ ภัทรดำเนินสุข, 2564)

4. การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้วยโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดเรื่องจำนวนครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูคำนึงถึงผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษาเป็นสำคัญ มอบหมายภาระงานให้แก่ครูตามความถนัด เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ได้ลงมือปฏิบัติอย่างเต็มที่ รู้จักการวางแผน ร่วมแก้ปัญหา และกล้าตัดสินใจ ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ให้ครูกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและตระหนักเสมอว่า ความสำเร็จของผู้เรียน คือ ความสำเร็จของครู พร้อมเสริมแรงทางบวก ยกย่องชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และสร้างขวัญกำลังใจเมื่อเผชิญปัญหาอุปสรรค กระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถตามศักยภาพ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนและสถานศึกษาสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ จิตต์รัตน์ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตน โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี มีการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูได้เกิดกำลังใจในการทำงาน ทั้งการยกย่องชมเชยบุคลากร ให้ขวัญกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมความสามารถตามความถนัด รับฟังแนวคิดของครูอย่างตั้งใจ ส่งเสริมให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหาแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มีการใช้สื่อเทคโนโลยี ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (กิตติ จิตต์รัตน์, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การบริหารสถานศึกษาบนพื้นฐานการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข คำนึงถึงผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษาเป็นสำคัญ กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถานศึกษา ใช้หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้แก่ครู โดยให้ครูกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เสริมแรงทางบวก สร้างขวัญกำลังใจระหว่างกัน และให้ครูตระหนักเสมอว่า ความสำเร็จของผู้เรียน คือ ความสำเร็จของครู

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน กำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้วยโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดเรื่องจำนวนครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงยึดหลัก put the right man on the like job. เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยให้ครูเข้าใจถึงภาวะความจำเป็นของโรงเรียนขนาดเล็ก พร้อมสนับสนุนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีองค์ประกอบ 5 ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลัก PDCA ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน Plan (วางแผน) Do (ปฏิบัติ) Check (ตรวจสอบ) และ Act (ปรับปรุง) กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะนิเทศ กำกับ ติดตาม เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของครูเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนและสถานศึกษาสูงสุด

2.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนการปฏิบัติงานของครู เป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือเมื่อครูเผชิญอุปสรรค เปิดโอกาสให้ครูได้ลงมือปฏิบัติอย่างเต็มที่ เพราะการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำต้องอาศัยความร่วมมือของครูและชุมชน

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายภาระงานให้แก่ครูตามความถนัดของแต่ละบุคคล ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยให้รู้จักการวางแผน ได้คิดร่วมแก้ปัญหา และกล้าที่จะตัดสินใจ ให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning บูรณาการระหว่างกลุ่มสาระ เน้นการอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น เพื่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

2.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักถึงความสำเร็จของผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษาเป็นสำคัญ กำกับนิเทศติดตามทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงานตามหลัก PDCA การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สร้างความเข้าใจระหว่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความพร้อมที่จะอยู่เคียงข้างเป็นเพื่อนครูและเป็นที่คำปรึกษาที่ดี

2.5 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง

ด้วยการครูเข้าร่วมการอบรม เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพเสมอ ชี้แนะ กระตุ้น ส่งเสริมการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู พร้อมเปิดโอกาสให้ครูทำผลงาน เพื่อพัฒนาผู้เรียน หรือเผยแพร่เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

บทสรุป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.552 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ด้วยโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดเรื่องจำนวนครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ครูคำนึงถึงผู้เรียนและสภาพบริบทของสถานศึกษาเป็นสำคัญ มอบหมายงานให้แก่ครูตามความถนัด เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ให้ครูตระหนักเสมอว่า ความสำเร็จของผู้เรียน คือ ความสำเร็จของครู ยกย่องชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย และสร้างขวัญกำลังใจเมื่อเผชิญปัญหาอุปสรรค ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถตามศักยภาพ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน และสถานศึกษาสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์



1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้แลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิค และประสบการณ์ในการบริหารงานร่วมกัน เพื่อร่วมหาแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น อันส่งผลดีต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ เนื่องด้วยภาระงานที่ต้องแบกรับ ไม่สอดคล้องกับจำนวนครูและบุคลากร ย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาและบั่นทอน กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นทุกหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากร เพื่อให้การจัดการศึกษามีความเท่าเทียมและมีคุณภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาวิจัยข้อเสนอแนะของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากครูเป็นผู้ปฏิบัติที่มีประสบการณ์ตรง และเข้าใจถึงบริบทของสถานศึกษานั้นๆ ได้อย่างถ่องแท้ ย่อมสะท้อนข้อเท็จจริง โดยเฉพาะในประเด็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และนำ ข้อเสนอแนะดังกล่าวสู่การพัฒนาต่อไป เพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่สู่การจัด การศึกษาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อนำแนวทางที่ประสบความสำเร็จมาปรับใช้กับโรงเรียน ขนาดเล็กอื่นๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กให้มีศักยภาพทัดเทียม โรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดใหญ่

เอกสารอ้างอิง

- กัญญกร เอี่ยมพญา. (2565). โรงเรียนขนาดเล็ก: ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23(1): 315-326.
- กาญจนา พรัดขำ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราช ภัฏยะลา.
- กลุ่มนโยบายและแผน. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570*. สงขลา: กลุ่มนโยบาย และแผน.
- กิตติ จิตต์รัตน์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นพพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นวรรตน์ ไชยมณี และคณะ. (2566). '4I's พหุติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการ. วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(6): 72-84.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วุฒินันท์ โพหะดา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. สรรนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 607-610.





ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
Transformational Leadership of School Administrators of
Educational Opportunity-Expansion Schools Under Songkhla
Primary Educational Service Area Office 2

¹ทักษพร นวลบุญ Taksapon Nuanboon

²ตริฏุมินทร์ ตริตริศวร Tripumin Tritrishual

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: taksapon.sin013@hu.ac.th

Received September 7, 2024; Revised September 26, 2024; Accepted: September 27, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 165 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วนโดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีอายุต่างกันและวิทยฐานะต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารโรงเรียน; โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the transformational leadership of school administrators of educational opportunity-expansion schools under Songkhla primary educational service area office 2 2) compare the transformation leadership of school administrators of educational opportunity-expansion schools under Songkhla primary educational service area office 2 in terms of school size, age, working experience, and academic rank. The samples consisted of 165 teachers under Songkhla primary educational service area office 2 in the academic year 2023. The samples were selected through stratified proportional simple random sampling. The data was collected through a questionnaire of transformation leadership of school administrators of educational opportunity-expansion schools. The data were analyzed using descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The results were as follows: 1) Transformational leadership of school administrators of educational opportunity-expansion schools under Songkhla primary educational service area office 2 overall and in each aspect was at a high level. 2) When comparing the transformational leadership of the school administrators of educational opportunity-expansion schools under Songkhla primary educational service area office 2, a statistically significant difference in the overall transformational leadership ($p < .05$) was found among school administrators with different school sizes and working experiences. However, no significant difference in overall transformational leadership was found among school administrators with different ages and academic ranks.

Keywords: Transformational Leadership; Administrators; Opportunity-Expansion School; Songkhla Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาที่ดีมีคุณภาพจะส่งผลให้คนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีทักษะในการประกอบอาชีพ สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาประเทศให้ยั่งยืน สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาให้คนในประเทศมีคุณภาพด้านการจัดการศึกษาที่สูงขึ้น จึงได้ตระหนักถึงการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งในสถานศึกษาจะมีผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ได้บังคับบัญชา และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกำลังสำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ



ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน และกระตุ้นจิตใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ แนวความคิดของเตือนใจ สุนกุล ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมความสามารถหรือกระบวนการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือ การเปลี่ยนแปลง (เตือนใจ สุนกุล, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ตั้งอยู่ใน จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสถานศึกษาอยู่ภายใต้ความดูแลของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่จะต้องดำเนินการงานให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จากการศึกษารายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้น พื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา ตอนต้น พบว่า ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษา โดยภาพรวมในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อยู่ ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากผลการประเมินคุณภาพดังกล่าวผู้เรียนต้องได้รับ การส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มขึ้น จากปัญหาที่ค้นพบดังกล่าว หากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนา ให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ย่อมเป็นสิ่งที่มีแนวโน้มว่าการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษาจะดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ

จากผลสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ว่ามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไร ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ อาจนำไปเป็น เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม โลก และพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 18 โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งสิ้นจำนวน 289 คน 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 165 ตัวอย่าง กำหนดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกนได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 35 ข้อ โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994 อ้างถึงใน ดวงพร ธนังธีรพงษ์, 2564) สร้างแบบสอบถามตามกระบวนการการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษามีค่าตั้งแต่ 0.67 - 1.00 และนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.979

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

3.1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ขนาดโรงเรียน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD.

3.3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรขนาดโรงเรียน สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test)

3.4) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรจำแนกตามตัวแปรอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Scheffe'

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

(n=165)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	
			ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	อันดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.24	0.46	มาก	2
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.36	0.45	มาก	1
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.07	0.49	มาก	4
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.10	0.43	มาก	3
รวม	4.20	0.36	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.36) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .045) รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.46) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.43) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.49)

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมแต่ละด้าน จำแนกตามตามตัวแปรขนาดโรงเรียน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ ดังตารางที่ 2-5

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

(n = 165)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2	ขนาดโรงเรียน				t	sig
	ขนาดกลาง (n=140)		ขนาดใหญ่ (n=25)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.27	0.43	4.08	0.54	1.90	.060
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.42	0.42	4.02	0.51	4.26	.000***
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.10	0.49	3.87	0.42	2.27	.025*
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.12	0.42	4.03	0.52	.770	.447
รวม	4.23	0.34	4.00	0.44	2.43	.021*

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามอายุ

(n = 165)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	อายุ						F	Sig.
	ต่ำกว่า 30 ปี (n=36)		31 - 40 ปี (n=55)		41 ปีขึ้นไป (n=74)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	4.23	0.53	4.21	0.44	4.27	0.44	.289	.749
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.23	0.49	4.37	0.46	4.41	0.42	1.901	.153
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.98	0.47	4.09	0.51	4.09	0.49	.688	.504
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.07	0.45	4.14	0.39	4.09	0.46	.268	.765
รวม	4.13	0.41	4.20	0.35	4.22	0.35	.735	.481

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n = 165)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส	ประสบการณ์ในการทำงาน			F	Sig.
	น้อยกว่า	5 - 10 ปี	ตั้งแต่ 11		



ทางการศึกษา	5 ปี		(n=91)		ปีขึ้นไป			
	(n=41)				(n=33)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	4.29	0.45	4.25	0.41	4.15	0.57	.834	.436

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า		5 - 10 ปี		ตั้งแต่ 11			
	5 ปี		(n=91)		ปีขึ้นไป			
	(n=41)				(n=33)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.56	0.38	4.34	0.44	4.17	0.49	7.259***	.001
	4.28	0.53	4.02	0.44	3.94	0.51	5.563**	.005
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.13	0.36	4.09	0.43	4.09	0.52	.111	.895
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล								
รวม	4.31	0.32	4.18	0.34	4.09	0.43	3.652*	.028

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ

(n = 165)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	วิทยฐานะ						F	Sig.
	ชำนาญการ		ชำนาญการพิเศษ		เชี่ยวชาญ			
	(n=21)		(n=112)		(n=32)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี	4.13	0.61	4.25	0.42	4.29	0.46	.788	.457

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	วิทยฐานะ						F	Sig.
	ชำนาญการ (n=21)		ชำนาญการ พิเศษ (n=112)		เชี่ยวชาญ (n=32)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
อุดมการณ์								
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.16	0.62	4.39	0.41	4.40	0.46	2.425	.092
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.85	0.49	4.12	0.48	4.03	0.50	2.982	.054
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.06	0.53	4.11	0.41	4.11	0.45	.100	.905
รวม	4.06	0.50	4.22	0.33	4.21	0.37	1.848	.161

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะต่างกัน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกันโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความรู้ ความสามารถ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดหลักบนพื้นฐานความเป็นจริง สามารถสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ว่า จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในทุกสถานการณ์ มีการคิดและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ โดยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล อีกทั้งยังคอยให้กำลังใจ ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดี บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรานาคสิงห์ ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ภัทรา นาคสิงห์, 2564)

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรขนาดโรงเรียน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ พบว่า

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่อาจจะปฏิบัติงานในหลายบทบาทหน้าที่ ทำให้มีเวลาในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นการทำงานหรือสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้น้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลางอาจมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการบริหารจัดการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างทั่วถึง ทั้งด้านการมอบหมายงาน การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จึงส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพพร วงศ์อนุสิทธิ์ ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (พิมพพร วงศ์อนุสิทธิ์, 2564)

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีการบริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่างเข้มแข็ง โดยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่อย่างทั่วถึงไม่ได้นำช่วงอายุมาเป็นเกณฑ์ในการมอบหมายงาน ซึ่งการมอบหมายงานแต่ละอย่างผู้บริหารมีการกระจายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความถนัดของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของซอพี ราชะ ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (ซอพี ราชะ, 2560)

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย ซึ่งถือได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้จึงส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญญา จันทรแก้ว ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (บุญญา จันทรแก้ว, 2563)

2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงวิทยฐานะ จึงส่งผลให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีลักษณะคล้ายคลึงกัน อาจทำให้มีความจำเป็นในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกันมากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา พิณแพทย์ และปทุมพร เปียณอม ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตศรีบูรพา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตศรีบูรพา ที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (กานดา พิณแพทย์ และปทุมพร เปียณอม, 2565)

องค์ความรู้ใหม่

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกในองค์กร โดยวิธีการสร้างค่านิยมการทำงานที่มุ่งสู่อนาคตอย่างมีอุดมการณ์ มีความพร้อมและมีความกระตือรือร้นพร้อมรับกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงต่างๆ อีกทั้งยังกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรตระหนัก และเห็นคุณค่าของการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทนส่วนตนเป็นสำคัญ แต่มุ่งเสริมสร้างให้ผู้ตามใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมจนบรรลุเป้าหมายอย่างภาคภูมิใจ มีองค์ประกอบ ดังนี้

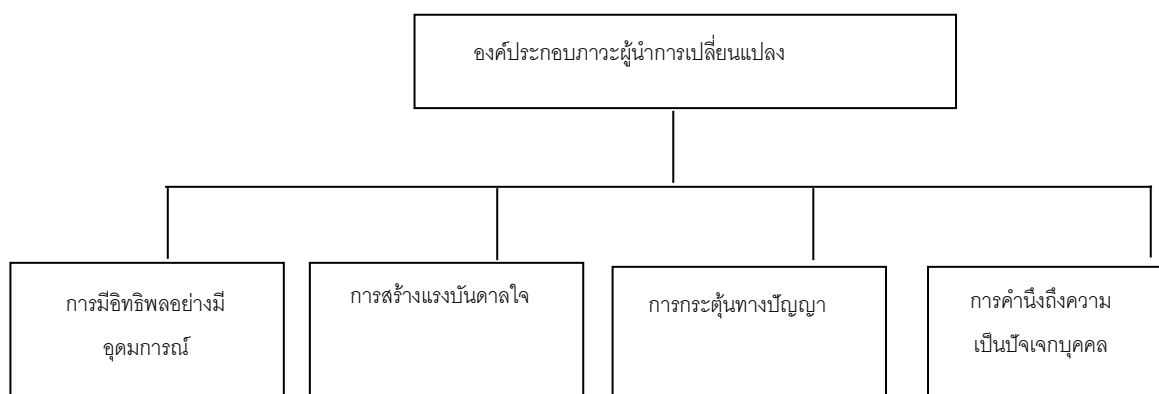
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มุ่งมั่น ตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีวิสัยทัศน์ และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา มีคุณธรรมจริยธรรมสูง และยึดหลักบนพื้นฐานความเป็นจริง

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการกระตุ้นจิตวิญญาณของครูให้เกิดการกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่า และความท้าทายของงาน มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลและประสบความสำเร็จ

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และช่วยกันคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีความคิดสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามความสนใจตามศักยภาพของแต่ละบุคคล สร้างบรรยากาศของการให้ความสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องเป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการเปลี่ยนแปลง เช่น งบประมาณ เวลา บุคลากร เทคโนโลยี เป็นต้น และคอยให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งในการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และเป้าหมายความสำเร็จ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บทสรุป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรคิดแก้ปัญหาและพัฒนางานในหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรแสดงความคิดเห็น ในการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้มีการอบรม สัมมนา และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล ให้การส่งเสริม สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพตามความสนใจและความถนัด จัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล และที่สำคัญควรกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดอื่น

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

เอกสารอ้างอิง

ขอฟี ราเซะ. (2560). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3”. *การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ดวงพร ธนังธีรพงษ์. (2564). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3”. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.



- เตือนใจ สุนกุล. (2562). “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2”. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญญา จันทร์แก้ว. (2563). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1”. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทรา นาคสิงห์. (2564). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2”. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*.
- วิกานดา พิณแพทย์ และปทุมพร เปียถนอม. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตศรีบูรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 14(1): 55-64.



การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช
Management of Child Development Centers Under the Local
Government Organization in Chian Yai District,
Nakhon Si Thammarat Province

¹มาลินี ทองเรือง Malinee Tongraung

²ตริภูมิษฐ์ ตริตธิศวร Tripumin Tritrithual

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: malini.tho035@hu.ac.th

Received September 7, 2024; Revised September 26, 2024; Accepted: September 27, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช (2) เปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามต้นสังกัด ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 116 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามต้นสังกัด ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีต้นสังกัด และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



Abstract

The purpose of this research is to 1) study the management of Child Development Center in Local Government Organization, Chian Yai district, Nakhon Si Thamrat province 2) compare the management of Child Development Center in Local Government Organization, Chian Yai district, Nakhon Si Thamrat province by using the opinions of the executive, the committee and the teachers of Child Development Center. A sample group were 116 people, set by using Krejcie and Morgan's ready-made table, the executive, the committee and the teachers of Child Development Center in Chian Yai district, Nakhon Si Thamrat province. They were classified by the original affiliation, educational level, and work experience, and random sampling method of multistage randomization. The Child Development Center Questionnaire, the research instrument, was reliable at 0.979. The statistics were used in data analysis consist of frequency, percentage, mean, and standard deviation, T-test, and F-value test. The results of this research found that: 1. The management of Child Development Center in Local Government Organization, Chian Yai district, Nakhon Si Thamrat province was at high level, both overall picture and each aspect. 2. The comparison of the management of Child Development Center in local Government Organization, Chian Yai district, Nakhon Si Thamrat province found that the executive, the committee and the teachers of Child Development Center with different original affiliation and different work experience had significantly different opinion at .001 level. Nevertheless, the committee and the teachers of Child Development Center with different education level were not different opinion.

Keywords: Management; Child Development Center; Local Government Organization

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต พัฒนาตนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้จะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมให้มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและตามศักยภาพ ถือได้ว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ประเทศจะมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับมนุษย์มีการศึกษาที่ดีมากน้อยเพียงใด และการที่มนุษย์จะเติบโต มีคุณภาพชีวิตที่ดี จะต้องเริ่มจากการวางรากฐานที่ดี โดยเริ่มจากการพัฒนาตั้งแต่เด็กเล็ก เพราะเป็นช่วงอายุที่สามารถพัฒนาให้มีความพร้อมทั้ง 4 ด้านได้อย่างเต็มศักยภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงเป็นสถานที่แรกซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างทรัพยากรที่ทรงคุณค่า การดูแลรับผิดชอบเป็นภารกิจที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจัดการศึกษาและพัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพตามวัย (กรมอนามัย, 2549)

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังเป็นสังคมชนบทจึงมีประชากรที่ด้อยโอกาสและขาดการดูแลเอาใจใส่ในการส่งเสริมและพัฒนา ขาดมาตรฐานการดำเนินงานและการบริหารจัดการมีความแตกต่างทั้งในด้านโครงสร้าง อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม การบริหารจัดการ งบประมาณ บุคลากร จากความแตกต่างที่กล่าวมาจึงมีความเป็นไปได้ที่จะต้องเผชิญกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และหากปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ได้รับการศึกษาและแก้ไขอย่างถูกต้องย่อมส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเด็กเล็ก (สมปอง อุ่นใจ, 2558) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้จึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างมีระบบ มีมาตรฐาน มีคุณภาพตามหลักวิชาการและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีจำนวนทั้งหมด 10 ศูนย์ ซึ่งได้ดำเนินการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษาให้มีความครอบคลุมทุกด้านโดยดำเนินการเป็นนโยบายต่อเนื่อง และจากข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผลการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ผ่านมามีปัญหาหลายประการ ได้แก่ ปัญหาผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความเข้าใจด้านการจัดการศึกษา ปฐมวัย ไม่มีการวางนโยบายด้านการศึกษา บุคลากรไม่เพียงพอ และจากรายงานการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) หรือสมศ.ที่ประเมินตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ซึ่งใกล้เคียงกับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีจุดที่ควรพัฒนา อาทิเช่น ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและด้านวิชาการและหลักสูตร ตรงกับด้านการบริหารจัดการศึกษา โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินงานยังไม่เป็นระบบ PDCA การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการประเมินการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของศูนย์ยังไม่ชัดเจน ด้านบุคลากร ตรงกับด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูหรือผู้ดูแลเด็กยังไม่หลากหลาย ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ขาดการจัดกิจกรรมในท้องถิ่นเพื่อให้เด็กได้เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นตามวิถีชุมชนในท้องถิ่น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ดูแลเด็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องการที่จะศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่าผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และครูมีการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย และแนวทางปฏิบัติงานร่วมกันในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช



2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยจำแนกตามต้นสังกัด ระดับการศึกษา และ ประสิทธิภาพการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 10 ศูนย์ มีประชากรรวมทั้งหมดจำนวน 167 คน 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครู โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 116 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) จำแนกตามต้นสังกัดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแบ่งแต่ละสังกัดตามตำแหน่งผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 44 ข้อ สร้างแบบสอบถามตามกระบวนการการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษามีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.979

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแนะนำตัวและส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ต้นสังกัด ระดับการศึกษา และ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ 2) ระดับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD. 3) เปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามตัวแปรต้น สังกัด สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) 4) เปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา และประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One

Way ANOVA) และได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Scheffe’

ผลการวิจัย

1. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

(n=116)

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.92	.40	มาก
2. ด้านบุคลากร	3.91	.59	มาก
3. ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	3.98	.40	มาก
4. ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร	4.13	.56	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน	4.14	.50	มาก
6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.93	.65	มาก
โดยรวม	4.01	.42	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .50) รองลงมา คือ ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .56) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .40) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .65) และด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .40) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .59)

2. การเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามต้นสังกัด ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามต้นสังกัด



(n = 116)

การบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้นสังกัด				t	P
	เทศบาล (n=34)		องค์การบริหาร ส่วนตำบล (n=82)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.14	.40	3.83	.37	4.03	.000***
2. ด้านบุคลากร	4.17	.57	3.80	.56	3.26	.001***
3. ด้าน อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย	4.08	.38	3.94	.41	1.71	.090
4. ด้านวิชาการ และกิจกรรม ตามหลักสูตร	4.30	.42	4.05	.59	2.54	.013*
5. ด้านการมีส่วนร่วม และ ส่งเสริม สนับสนุน	4.35	.49	4.06	.48	2.94	.004**
6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการ พัฒนาเด็กปฐมวัย	4.11	.73	3.86	.60	1.90	.060
โดยรวม	4.20	.43	3.93	.39	3.27	.001***

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในต้นสังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านบุคลากร และด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามต้นระดับการศึกษา

(n = 116)

การบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับการศึกษา						F	Sig
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n=17)		ปริญญาตรี (n=90)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n=9)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.16	.31	3.88	.42	3.87	.31	3.531	.033*
2. ด้านบุคลากร	4.20	.44	3.87	.60	3.78	.54	2.607	.078
3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความ ปลอดภัย	4.10	.43	3.97	.36	3.89	.71	1.035	.359
4. ด้านวิชาการ และ กิจกรรม ตามหลักสูตร	4.22	.50	4.14	.56	3.85	.63	1.397	.252
5. ด้านการมีส่วนร่วม และ ส่งเสริมสนับสนุน	4.33	.51	4.12	.50	4.06	.49	1.464	.236
6. ด้านส่งเสริมเครือข่าย การพัฒนาเด็กปฐมวัย	4.12	.54	3.92	.66	3.68	.71	1.399	.251
โดยรวม	4.19	.36	3.99	.42	3.86	.44	2.366	.099

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n = 116)

การบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig			
	ประสบการณ์ การทำงาน น้อยกว่า 3 ปี (n=29)		ประสบการณ์ การทำงาน 3-4 ปี (n=37)		ประสบการณ์ การทำงาน มากกว่า 5 ปี (n=50)						
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.					
	1. ด้านการบริหาร	3.71	.38	4.06	.29	3.94			.45	6.770	.002**
	จัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก										



2. ด้านบุคลากร	3.56	.56	4.20	.41	3.90	.60	11.628	.000***
3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความ ปลอดภัย	3.79	.48	4.10	.36	4.01	.35	5.438	.006**
4. ด้านวิชาการ และ กิจกรรมตามหลักสูตร	3.80	.64	4.37	.49	4.14	.46	9.793	.000***
5. ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน	4.13	.47	4.28	.52	4.05	.50	2.353	.100
6. ด้านส่งเสริมเครือข่าย การพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.49	.61	4.13	.61	4.04	.58	10.824	.000***
โดยรวม	3.75	.39	4.20	.38	4.01	.40	10.634	.000***

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุนไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นช่วงวัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทุกภาคส่วนจึงเริ่มมองเห็นและให้ความสำคัญกับการศึกษาระดับปฐมวัย เนื่องจากการจัดการศึกษาต้องเริ่มจากการวางรากฐานที่ดี โดยการเริ่มตั้งแต่เด็กปฐมวัย เพราะเป็นวัยที่สมองกำลังพัฒนาและการเรียนรู้เป็นไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยรอบด้านอย่างเหมาะสม การพัฒนาเด็กปฐมวัยจึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และสร้างความเป็นธรรมในสังคม คุณภาพการจัดการศึกษาจะเป็นสิ่งที่กำหนดคุณภาพคน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย บูรณาการสอดคล้องกับบริบทของสังคมวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการเล่น เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย สอดคล้องกับงานวิจัยของสภาพร บุญวังทอง ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (สถาพร บุญวังทอง, 2564)

2. การเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามต้นสังกัด ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.1 ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในต้นสังกัด ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งเทศบาลและ องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องบริหารงานตามมาตรฐานเพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นไปอย่างมีระบบ มีคุณภาพตามหลักวิชาการและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน แต่การบริหารจัดการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง จะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น โครงสร้าง องค์กร การบริหารจัดการ งบประมาณ ผู้บริหาร บุคลากร เศรษฐกิจ สังคม ชุมชน ซึ่งเทศบาลเป็น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถูกยกฐานะขึ้นมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลในท้องถิ่นที่มีความเจริญ และสามารถมีรายได้พอสมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ จึงส่งผลให้เทศบาลมีค่าเฉลี่ยมากกว่า องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของต้นสังกัดต่างกัน จึงมีการบริหาร จัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสถาพร บุญวังทอง ได้วิจัยเรื่อง “การ บริหารตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารตามมาตรฐาน การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 (สถาพร บุญวังทอง, 2564)

2.2 ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารและ ผู้ที่เกี่ยวข้องของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ให้ความสำคัญในการ จัดทำแผน โครงการ กิจกรรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมให้ ครูมีการเตรียมความพร้อม ผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับแผนการจัดประสบการณ์มีพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน และมีการสนับสนุนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อเด็กให้กับผู้ปกครอง สร้างเครือข่าย เปิดโอกาสให้ ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานที่ของศูนย์พัฒนาเด็กให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของ เด็ก ซึ่งการดำเนินดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือกัน มีการจัดแบ่งหน้าที่โดยไม่แบ่งแยกระดับการศึกษา จึง ส่งผลให้ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยา แก่นแก้ว ได้วิจัยเรื่อง “สภาพการจัด การศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัย พบว่า สภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด อุบลราชธานี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (กัลยา แก่นแก้ว, 2560)

2.3 ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมแตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001 ทั้งนี้เพราะช่วงเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ที่มีประสบการณ์ในการ



ปฏิบัติงานมากกว่า สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีประสบการณ์มีโอกาสได้เรียนรู้การทำงาน ทำความเข้าใจในการบริหารจัดการ มองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้อง จึงทำให้ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสภาพร บุญวังทอง ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (สภาพร บุญวังทอง, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการศึกษา เพราะการจัดการศึกษาต้องเริ่มจากการวางรากฐานที่ดี โดยการเริ่มตั้งแต่เด็กปฐมวัย เพราะเป็นวัยที่สมองกำลังพัฒนาและการเรียนรู้เป็นไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องดำเนินการตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อถือเป็นแนวปฏิบัติ ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ มีคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

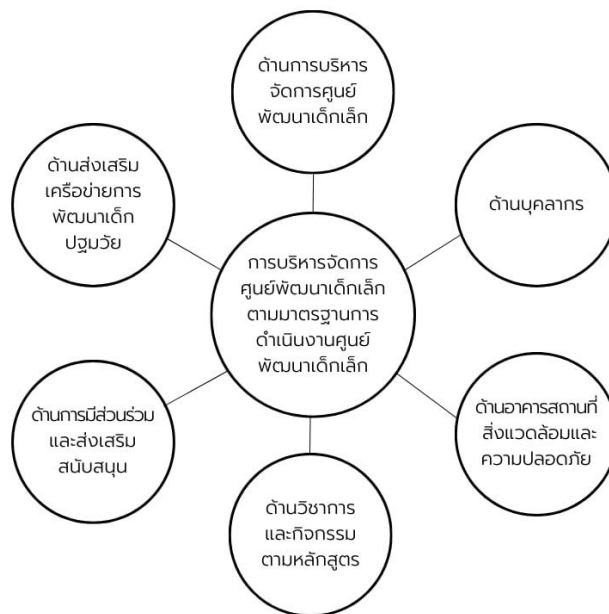
1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อกำหนดนโยบายการจัดโครงสร้างการบริหารงาน และแผนการจัดการศึกษาปฐมวัยให้มีความชัดเจน เป็นแนวทางให้กับครู บุคลากรปฏิบัติงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. ด้านบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครู นักวิชาการศึกษา และบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง งานที่ได้รับมอบหมายหรือเกี่ยวกับการดูแลเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างทักษะ ความเข้าใจในหน้าที่ และงานที่ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องมากขึ้น

3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ตัวอาคารเปรียบเสมือนบ้าน ต้องมีความปลอดภัยอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านต้องตระหนักถึงการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น การฝึกซ้อมการหนีไฟ การฝึกอบรบบุคลากร และติดตั้งอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้ความเข้าใจ สามารถเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้

4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร การพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีความพร้อมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ครู/ผู้ดูแลเด็ก จะต้องจัดกิจกรรมให้ครอบคลุม และผลิตสื่อการสอนสอดคล้องกับแผนการจัดประสบการณ์ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดแนวทางการจัดหาสื่อ หนังสือ วัสดุอุปกรณ์การเรียนให้เหมาะสมและเพียงพอ

5. ด้านการมีส่วนร่วม และส่งเสริมสนับสนุน ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องคำนึงถึง การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน มีการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนา เด็กเล็กเพื่อร่วมวางแผน แก้ไขปัญหาการดำเนินงาน และเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ร่วมแสดงความ คิดเห็นเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายในการพัฒนาครูและบุคลากรของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก มีการสร้างระบบเครือข่ายประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการแลกเปลี่ยน ความรู้ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์กรประกอบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก

บทสรุป

ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูมีความคิดเห็นการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูที่มีต้นสังกัด และประสบการณ์การ ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001 ส่วนผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูศูนย์พัฒนาเด็กที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้



1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู นักวิชาการศึกษา และบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง งานที่ได้รับมอบหมาย หรือเกี่ยวกับการดูแลเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ เสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ เข้าใจในหน้าที่และงานที่ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีความชัดเจนมากขึ้น

2.2 การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อกำหนดนโยบาย การจัดโครงสร้างการบริหารงาน และแผนในการจัดการศึกษาด้านการศึกษาปฐมวัย ให้มีความชัดเจนและเหมาะสม เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับครู บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ และให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.1 ควรศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามกรอบมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.3 ควรมีการศึกษาเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

เอกสารอ้างอิง

- กรมอนามัย. (2549). *คู่มือผู้ดูแลเด็กเพื่อการพัฒนาศูนย์เด็กนํ้าอยู่*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์กรการรับสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สมปอง อุ่นใจ. (2558). “การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเลย”. *ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กัลญา แก่นแก้ว. (2560). “สภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สถาพร บุญวังทอง. (2564). “การบริหารตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา”. *การอันคว้าวอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 607-610.



ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

Morale for Job Performance of Teachers Under the Office of Pattani Primary Educational Service Area 2

¹จิราภา ไหมรักษ์ Jeerapa Mairak

²ตริยภูมิินทร์ ตรีตรีศวรร Tripumin Tritrishual

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: jeerapa.mai005@hu.ac.th

Received April 23, 2024; Revised September 26, 2024; Accepted: September 26, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามศาสนา อายุ ภูมิลำเนาเดิม และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .949 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า (1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ครูที่มีศาสนาและอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน; ครู; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

Abstract

The objectives of this research were to: (1) study the morale for job performance of teachers under Pattani Primary Educational Service Area Office 2, (2)



compare morale for job performance of teachers under the Office of Pattani Primary Educational Service Area 2. There were classified by religions, age, birthplace, and work experience. The sample group were 302 teachers in Pattani Primary Educational Area 2 Office. The tools used are a questionnaire, having a reliability coefficient of .949. The statistics used for data analysis include percentages, means, standard deviations, t-test and F-tests. The result of the research was as follows: (1) The overall level of morale in working performance of teachers in the Pattani Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. While considering on each aspect, there was a high level of opinions on all aspects as well. (2) The comparison of the morale in working performance of teachers in the Pattani Primary Educational Service Area Office 2 found that the teachers with different religion and different age had over all the morale in working performance statistic significantly different at .001, different experience teachers had over all the morale in working performance statistic significantly different at .05, However, teachers with different birthplace did not have overall different morale in working performance.

Keywords: Morale for job performance; Teacher; Pattani Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนามนุษย์ในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านความรู้ ความคิด ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม จริยธรรม และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การศึกษายังช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศชาติให้มีความสามารถและศักยภาพสูง สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ ส่งผลให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าและมั่นคง ดังนั้น การศึกษาจึงถือเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติและสังคม ทุกคนจึงควรได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับสังคมได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ครูเป็นบุคคลสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ ครูเป็นผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และคุณธรรมให้แก่เยาวชน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต ครูจึงมีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมให้เยาวชนเป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับคำกล่าวของพิธีฐ เทพไกรวัล ที่กล่าวว่า ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังทั้งวิชาความรู้และความประพฤติแก่เด็กและเยาวชน ครูจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะทำให้เด็กไทยของเราอ่านออกเขียนได้ และครูเป็นผู้สร้างพัฒนาการให้เด็กมีความรู้ความสามารถอย่างมีมิติครบทุกส่วน โดยผ่านทางด้านวิชาการคือการเรียนการสอนวิชาการต่างๆ จะพัฒนาให้เยาวชนมีความรู้อย่างสมบูรณ์ในทุกด้าน (พิธีฐ เทพไกรวัล, 2564)

การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์กร การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานจะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยเฉพาะหน่วยงานด้านการศึกษาจำเป็นต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานด้านการศึกษา ได้แก่ ครูบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ล้วนมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และคุณธรรมให้แก่เยาวชน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต หากบุคลากรในหน่วยงานด้านศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลดีต่อการจัดการศึกษา ดังนั้น หน่วยงานด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยควรพิจารณาวิธีการที่เหมาะสมในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี ส่งผลดีต่อการจัดการศึกษาและการพัฒนาประเทศชาติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปัตตานี เป็นพื้นที่ที่มีเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่เป็นบ่อยครั้ง ผลกระทบต่อพื้นที่และประชาชนในพื้นที่อย่างรุนแรง ส่งผลให้มีผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บจำนวนมาก ทรัพย์สินเสียหาย และส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ มีเหตุการณ์ประทุษร้ายต่อชีวิตและทรัพย์สินของทางราชการ เอกชน ราษฎร สถานที่สาธารณะ การทำลายพืชสวนของราษฎร การก่อวินด้วย การลอบราดน้ำมัน วางระเบิดบนเส้นทางคมนาคม การลอบโจมตีเจ้าหน้าที่ขณะลาดตระเวน หรือขณะกำลังเดินทางไปยังที่เกิดเหตุด้วยระเบิดแสวงเครื่องมาแล้วตามด้วยการยิงด้วยอาวุธปืนเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน เหตุการณ์เหล่านี้ล้วนแต่ทำลายขวัญและกำลังใจของครูที่ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ทั้งสิ้น (ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ความไม่สงบในชายแดนภาคใต้, 2561) เป็นเหตุทำให้ครูปฏิบัติงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ครูขอย้ายออกนอกพื้นที่ และครู บุคลากรที่มีคุณภาพในพื้นที่อื่นไม่กล้าเข้าไปทำงานในพื้นที่ (มูฮำหมัด ตาเห, 2562)

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ว่ามีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ อาจนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรศาสนา อายุ ภูมิฐานะเดิม และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน



วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1.1 ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 115 โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งหมดจำนวน 1,395 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2, 2566) 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 302 ตัวอย่าง กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกนได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) (Krejcie & Morgan, 1970) จำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียนตามแต่ละอำเภอในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 46 ข้อ โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการประยุกต์จากเครื่องมือของเพียวร์ หมอเล็ก สร้างแบบสอบถามตามกระบวนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) (เพียวร์ หมอเล็ก, 2560) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษามีค่าตั้งแต่ 0.67 - 1.00 และนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.949

3. การรวบรวมการวิจัย ดังนี้ (1) ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เพื่อแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 (2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 (3) ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ศาสนา อายุ ภูมิลำเนาเดิม และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) 2) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD. 3) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรศาสนา สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) 4) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรจำแนกตามตัวแปรอายุ ภูมิลำเนาเดิม และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัย

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

(n=302)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ และกำลังใจ	อันดับ
1. ด้านสภาพการทำงาน	4.06	0.56	มาก	4
2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.75	0.76	มาก	6
3. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	3.95	0.71	มาก	5
4. ด้านความมีสัมพันธภาพ	4.08	0.75	มาก	3
5. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.75	0.84	มาก	7
6. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.14	0.63	มาก	2
7. ด้านความสำเร็จ	4.24	0.69	มาก	1
รวม	4.00	0.60	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.69) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.63) ด้านความมีสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.75) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.56) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.71) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.76) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.84)

2. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมแต่ละด้าน จำแนกตามตามตัวแปรศาสนา อายุ ภูมิลำเนาเดิม และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 2-5

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามศาสนา

(n = 302)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู	ศาสนา				t	sig
	พุทธ		อิสลาม			
	(n=117)		(n=185)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.93	.58	4.14	.54	3.24***	.001



2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.54	.74	3.88	.75	3.84***	.000
3. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.74	.74	4.08	.66	4.10***	.000
4. ด้านความมีสัมพันธภาพ	3.94	.77	4.17	.72	2.63**	.009
5. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.63	.78	3.82	.87	1.99*	.048
6. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.01	.65	4.22	.61	2.86**	.005
7. ด้านความสำเร็จ	4.13	.76	4.31	.62	2.15*	.033
รวม	3.85	.61	4.10	.57	3.53***	.000

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่มีศาสนาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านความมีสัมพันธภาพ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามอายุ

(n = 302)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู	อายุ						F	Sig.
	20 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41ปีขึ้นไป			
	(n=41)		(n=72)		(n=189)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.91	.57	4.06	.56	4.09	.56	1.731	.179
2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.38	.79	3.65	.73	3.87	.74	8.008***	.000
3. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.65	.84	3.80	.68	4.07	.66	8.098***	.000
4. ด้านความมีสัมพันธภาพ	3.82	.93	3.82	.76	4.24	.65	12.096***	.000
5. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.53	.62	3.65	.74	3.83	.91	2.775	.064
6. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.98	.69	4.05	.64	4.20	.61	3.151*	.044
7. ด้านความสำเร็จ	4.00	.79	4.09	.72	4.34	.63	6.376**	.002
รวม	3.76	.64	3.88	.59	4.10	.57	7.688***	.001

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความมีสัมพันธภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ด้านความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 ในภาพรวมจำแนกตามภูมิภาค (n = 302)

ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครู	อายุ						F	Sig.
	จังหวัด		จังหวัดอื่นๆ		จังหวัดอื่นๆ			
	ชายแดน		ในภาคใต้		ในภาคอื่น			
	ภาคใต้		(n=87)		(n=19)			
	(n=196)							
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านสภาพการทำงาน	4.06	.55	4.07	.56	3.90	.68	.777	.461
3. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	4.00	.68	3.86	.72	3.83	.93	1.391	.250
4. ด้านความมีสัมพันธภาพ	4.14	.73	4.01	.76	3.88	.79	1.649	.194
5. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.76	.86	3.72	.81	3.70	.87	.099	.906
6. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.17	.61	4.11	.68	3.93	.65	1.337	.264
7. ด้านความสำเร็จ	4.29	.64	4.14	.78	4.12	.63	1.764	.173
รวม	4.03	.57	3.96	.62	3.87	.71	1.026	.360

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรภูมิภาค โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (n = 302)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	อายุ						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี (n=73)		5 - 10 ปี (n=134)		ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป (n=95)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านสภาพการทำงาน	4.06	.75	4.00	.46	4.14	.52	1.849	.159
2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.64	.81	3.74	.76	3.85	.72	1.497	.225
3. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.84	.79	3.91	.65	4.09	.71	3.236*	.041
4. ด้านความมีสัมพันธภาพ	3.83	.88	4.12	.67	4.24	.70	6.618**	.002
5. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.65	.82	3.68	.93	3.92	.69	2.911	.056



ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครู	อายุ						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		ตั้งแต่ 11 ปี			
	(n=73)		(n=134)		ขึ้นไป (n=95)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
6. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	.63	4.17	.62	4.21	.64	3.483*	.032
7. ด้านความสำเร็จ	4.10	.65	4.22	.68	4.36	.70	3.207*	.042
รวม	3.88	.67	3.98	.56	4.12	.58	3.721*	.025

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมีสัมพันธภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความมั่นคงปลอดภัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เข้าใจหน้าที่รับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี ผู้บริหารมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู โดยการบริหารงานแบบการมีส่วนร่วม มีการสนับสนุนการฝึกความเป็นผู้นำแก่บุคลากร กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง และสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ รวมทั้งงบประมาณ และร่วมกันแก้ปัญหากับครู มีกระบวนการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูดี ส่งผลให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี อาคารเรียนมีความปลอดภัย ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากหน่วยงานด้านความมั่นคง อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของริฟอรรถ ยะโกะ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ริฟอรรถ ยะโกะ, 2564)

2. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรศาสนา อายุ ภูมิสำเนาเดิม และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่มีศาสนาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะสภาพสังคมในจังหวัดปัตตานีเป็นการอาศัยอยู่ร่วมกันแบบพหุวัฒนธรรม ทั้งชาวไทยพุทธ ไทยมุสลิม การใช้ชีวิตที่เข้าใจในวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นที่ตนเองปฏิบัติงานเป็นอย่างดี การเรียนรู้และการให้เกียรติซึ่งกันและกันในการดำรงชีวิตและปฏิบัติภารกิจส่วนตัวของแต่ละศาสนา รวมถึงการเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน จึงไม่มีความขัดแย้งกัน แต่สถานการณ์ที่เกิดขึ้นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะการลอบทำร้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะนับถือศาสนาอิสลามหรือศาสนาพุทธล้วนแต่เป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของผู้ก่อการร้าย ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่นับถือศาสนาพุทธอาจจะรู้สึกหวาดระแวงมากกว่า เนื่องจากจำนวนครูที่ถูกลอบทำร้ายส่วนใหญ่เป็นครูที่นับถือศาสนาพุทธ จึงทำให้เกิดความหวาดกลัวมากขึ้น ส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิwa วิบูลพันธ์ ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่นับถือศาสนาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 (รุ่งทิwa วิบูลพันธ์, 2562)

2.2 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะอายุมีส่วนสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและประชาชนในเขตพื้นที่ปฏิบัติงานหรือบริเวณใกล้เคียงกับสถานที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชนหรือบริเวณเขตพื้นที่ปฏิบัติงานได้ดีกว่ากลุ่มอายุที่น้อยกว่า เนื่องจากเป็นวัยที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดีโดยเฉพาะประชาชนในชุมชนที่ตนเองปฏิบัติงานทำให้เข้าใจกันได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพินิภรณ์ หงส์สามารถ ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3” ผลการวิจัยพบว่าครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 (พินิภรณ์ หงส์สามารถ, 2559)

2.3 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่มีภูมิสำเนาเดิมต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะความแตกต่างของภูมิสำเนาเดิมไม่ได้มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูที่มีภูมิสำเนาเดิมนอกพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อได้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการซึมซับและคุ้นเคยกับวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่ที่ตนเองปฏิบัติงานเป็นอย่างดี การอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมที่อบอุ่น เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ไม่แตกแยกในทางวัฒนธรรม ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ได้มีการพัฒนาด้านบุคลากรและครูให้มีความพร้อมในทุกๆ ด้าน เช่น มีการประชุม ฝึกอบรม เพื่อถ่ายทอดความรู้และวิทยาการใหม่ๆ ในรูปแบบต่างๆ พร้อมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และการได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารหรือ



เสี่ยงภัยอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการดูแลความปลอดภัยจากหน่วยงานด้านความมั่นคง ทำให้ครูถึงแม้ว่ามีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ก็ทำให้ครูที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กลนิษฐ์ ปิ่นเพชร ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทผู้บริหารกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาอำเภอเบตง จังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3” ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษา อำเภอเบตง จังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (กุลนิษฐ์ ปิ่นเพชร ,2558)

2.4 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูง อาจเห็นถึงความตั้งใจและพยายามพัฒนาคุณภาพการศึกษาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงได้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผ่านนโยบายการบริหารการศึกษาตลอดมา ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ มีความเชี่ยวชาญและคล่องตัวมากกว่า โดยไม่กลัวต่อสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นย่อมส่งผลทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานมีมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า จึงส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเพียว หมอเล็ก ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมือง จังหวัดยะลา” ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมือง จังหวัดยะลา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (เพียว หมอเล็ก, 2560)

องค์ความรู้ใหม่

ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ทศนคติ ความพอใจ สภาวะอารมณ์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่ร่วมแรงร่วมใจกัน ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน โดยอาศัยองค์ประกอบหลายๆ อย่าง ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อม สวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจและความสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน องค์ประกอบและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคคล ได้แก่

1. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานรวมไปถึงสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะทางกายภาพในการปฏิบัติงาน

2. ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งจากการปฏิบัติงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น หรือมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนจากองค์กรในการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเกิดความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

3. ความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจว่าในขณะที่ปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การคุ้มครองและการรักษาความปลอดภัยจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. ความมีสัมพันธภาพ หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีการติดต่อสื่อสารที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในการจัดกิจกรรมต่างๆ

5. สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ความเพียงพอเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานทั้งเงินเดือนและเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารหรือเสี่ยงภัยอย่างต่อเนื่อง ที่ควรแก่การได้รับ

6. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง เป็นการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และทำให้ผู้อื่นยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถและการทำงาน

7. ความสำเร็จ หมายถึง การที่ครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังสามารถให้คำชี้แจงที่ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตลอดจนการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานและองค์การอย่างยิ่ง โดยผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและมีความภาคภูมิใจในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและมีความภาคภูมิใจในอาชีพโดยวิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจนั้นจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารของแต่ละองค์กร การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแสดงความคิดเห็นในสิ่งต่างๆ การจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่ดี การเสริมสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้นผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

บทสรุป

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูที่มีศาสนาและอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 รัฐควรตระหนักในปัญหาการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยจัดสวัสดิการเป็นกรณีพิเศษให้แก่ครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ และการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับความต้องการ ค่าตอบแทนที่ได้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทั้งนี้จะต้องเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.2 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การตรวจสอบความถี่และความสามารถของตนเอง ว่าควรพัฒนาไปในทิศทางใด ได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนา ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เช่น อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น ตลอดจนสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในสายอาชีพเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นตามผลการปฏิบัติงาน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมนโยบาย แผนงานที่ส่งเสริมความเท่าเทียมและสิทธิของบุคคลในการนับถือศาสนา เนื่องจากสภาพสังคมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เป็นการอาศัยอยู่ร่วมกันของศาสนาทั้งชาวไทยพุทธ ไทยมุสลิม จึงควรส่งเสริมให้ครู

ชุมชน ได้อยู่ร่วมกัน เรียนรู้กัน รวมทั้งไม่มีการแบ่งแยกศาสนา เชื้อชาติ และวัฒนธรรม มีการดำเนินชีวิตไปในทางเดียวกัน การใช้ชีวิตที่เข้าใจในวิถีชีวิตซึ่งกันและกัน เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้ครู มีความรัก ความเสียสละ มีความปรารถนาดีแก่เพื่อนร่วมงาน หรือสร้างมิตรภาพที่ดีในการทำงาน รวมทั้งชุมชนโดยรวม

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 แตกต่างเป็นอย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและชัดเจนอันจะส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กุลนิษฐ์ ปิ่นเพชร. (2558). บทบาทผู้บริหารกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอเบตง จังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. *การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พเยาว์ หมอเล็ก. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. *การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ริพอรธ ยะโกะ. (2564). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะแนะสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3. *การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พินิกรณ์ หงส์สามารถ. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3. *สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. (2564). บทบาทของครูกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 11(4): 10-22.
- มูอำหมัด ตาเห. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา . *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 14(3): 379-388.
- รุ่งทิวา วิบูลพันธ์. (2562). ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. *สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 .(2566). *ข้อมูลพื้นฐาน*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ



25 กรกฎาคม 2566 จาก <http://pattani2.go.th/web>.

ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ภาคใต้. (2561). *ความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 2 กรกฎาคม 2566 จาก www.deepsouthwatch.org.

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



ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

Technological Leadership of Schools Administrator Under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 3

¹จิราภรณ์ ไหมรักษ์ Jeeraporn Mairak

²ตรัยภูมินทร์ ตริตธิศวร Traipumin Tritrishual

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: jeeraporn.mai036@hu.ac.th

Received September 7, 2024; Revised September 26, 2024; Accepted: September 28, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยมีจำนวน 346 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วนโดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.968 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และทดสอบค่าเอฟ ผลการศึกษวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตัวแปรตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา; ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี



Abstract

This research has an objective to (1) study the executives' technological leadership in Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 and (2) compare the executives' technological leadership in Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. There were classified a sample group by age, work experience, and size of the educational institution. A sample group were 346 teachers in Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. There were set a sample group by using Krejcie and Morgan's ready-made tables and stratified random sampling method to classify proportions according to school size, before using a simple random sampling method, non-return lottery method. The research instrument was the Executives' Technical Leadership Questionnaire, which had a confident value of 0.968. Statistics were used in data analysis consist of frequency, percentage, mean, and standard deviation, T-test, and F-value test. The result of the research found that: 1. The executives' technological leadership in Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level both overall picture and each aspect. 2. The comparison of the executives' technological leadership in Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 found that the educational institution administrators with different ages and experience in working had significantly different in executives' technological leadership at .001 level, while administrators of educational institutions belonging to different educational institution sizes were not different in technological leadership.

Keywords: Schools Administrator; Leadership; Technological Leadership

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทต่อการจัดการศึกษาในทุกระดับ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่กว้างไกลสามารถนำสิ่งที่อยู่ไกลตัวเข้าสู่ชั้นเรียน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศควบคู่ไปกับการเรียนรู้ในห้องเรียนแบบเดิม การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการเรียนรู้ของผู้เรียน เทคโนโลยีล้วนมีบทบาทสำคัญของการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เนื่องจากผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง สถาบันการศึกษาจัดให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัย ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม และเป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็น สามารถดำเนินการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับรัศมี แสงชุ่ม กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีทางการศึกษา นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาผู้เรียน การดำเนินงานในทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จต้องอาศัยผู้บริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานการสอนที่ทำให้ทั้งครูผู้สอนและนักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้มากมาย สะดวก รวดเร็ว นับว่าเป็นผู้นำที่มีความสำคัญอย่างมาก (รัศมี แสงชุ่ม, 2562)

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน เนื่องจากเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานทุกประเภท ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่ดีจะสามารถนำเทคโนโลยีมาเพื่อพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีให้กับผู้อื่นได้ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีจึงมีความจำเป็นในการนำพาองค์กรให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สอดคล้องกับจิตารัตน์ เหมือนสิงห์ กล่าวว่าผู้บริหารสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการ การชักนำ โน้มน้าว และส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศภายใต้การบริหารจัดการของผู้บริหาร จัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียนและผู้สอนเกิดความพึงพอใจ และได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ จัดหาปัจจัยพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดสถานที่ และโครงสร้างทางเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาเพื่อรองรับเทคโนโลยี สู่ระบบบริหารงานสถานศึกษาที่เชื่อมโยงไปสู่การจัดการเรียนรู้ ภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถจัดการให้เกิดความเข้ากันได้หรือผสมกลมกลืนระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศและนโยบาย ตลอดจนการกระจายงบประมาณและทรัพยากรต่างๆ ในการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา (จิตารัตน์ เหมือนสิงห์, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริม รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยมีพื้นที่รับผิดชอบใน 5 อำเภอได้แก่ อำเภอจะนะ อำเภอนาทวี อำเภอสบไย้อย อำเภอเทพา และอำเภอสะเดา มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 193 แห่ง และมีวิสัยทัศน์ “สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นต้นแบบการบริหารจัดการที่มุ่งสู่คุณภาพบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างทั่วถึงและเสมอภาค ยึดหลักธรรมาภิบาล สืบสานพระราชปณิธานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2560) ซึ่งผลการผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านครูและบุคลากร (Man: M1) โดยมีจุดแข็ง (Strengths) 1) ผู้นำหน่วยงานเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล มีภาวะผู้นำ มีศักยภาพในการทำงานบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และกำหนดนโยบายที่มีเป้าหมายการจัดการศึกษาที่สอดคล้องแผน 3 ระดับเพื่อสร้างองค์กรแห่งความร่วมมือ 2) บุคลากรในสำนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและให้ความร่วมมือทุกภารกิจ 3) บุคลากรส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่น มีองค์ความรู้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และปฏิบัติงานตามภารกิจได้ดี สามารถพัฒนาไปสู่มืออาชีพ โดยมีจุดอ่อน (Weaknesses) 1) ครู สอนไม่ตรงตามวิชาเอกที่จบการศึกษา และมีการโยกย้ายบ่อย รวมทั้งมีภาระงานอื่นๆ นอกจากการสอนจำนวนมาก ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง จึงทำให้ผลการเรียนบางรายวิชาต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ขาดแคลนบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง 3) ครูและบุคลากรขาดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการใช้เทคโนโลยี บริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีบุคลากรบางส่วนที่สอนไม่ตรงตามวิชาเอก 4) บุคลากรบางกลุ่มงานไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนต้องใช้ความสามารถ



ของผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาประเทศชาติต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3, 2560)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ซึ่งผลการศึกษาจะนำไปใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารให้สอดคล้องกับสภาวะในปัจจุบัน ตลอดจนเพื่อให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ๆ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา คุณภาพครู ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปรอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยผู้วิจัยได้ส่งเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามทัศนะของ ธัญธิดา สุขวงศ์ ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี 5 ด้าน คือ 1. มีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี 2. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 3. มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี 4. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล 5. การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร (ธัญธิดา สุขวงศ์, 2563)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 193 โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งหมดจำนวน 3,270 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบจากตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 ตัวอย่าง จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการประยุกต์เครื่องมือของอัสภา ขาวคง (อัสภา ขาวคง, 2566) เครื่องมือของธัญธิดา สุขวงศ์ (ธัญธิดา สุขวงศ์, 2563) เครื่องมือของลลิตา แก้วประสงค์ (ลลิตา แก้วประสงค์, 2563) และเครื่องมือของรัศมี แสงชุ่ม (รัศมี แสงชุ่ม, 2563) เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 44 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม ศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.968

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 346 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Scheffe'

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี	3.92	.38	มาก
2. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	4.22	.49	มาก
3. มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	4.17	.49	มาก
4. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล	4.12	.50	มาก
5. การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร	4.16	.49	มาก
โดยรวม	4.12	.37	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .49) รองลงมา มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .49) การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. =



.49) สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .50) และด้านมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .38)

2. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปรอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ดังในตารางที่ 2, 3 และ 4

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามอายุ

(n=346)

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี	อายุ				t	p
	30 – 42 ปี		43 ปี ขึ้นไป			
	(n=131)		(n=215)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี	3.94	.43	3.90	.35	1.025	.306
2. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	4.41	.42	4.10	.49	6.067	.000***
3. มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	4.19	.46	4.16	.50	.539	.591
4. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล	4.19	.45	4.08	.53	2.167	.031*
5. การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร	4.26	.43	4.10	.51	2.909	.004**
โดยรวม	4.20	.31	4.07	.39	3.486	.001***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี และมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(n=346)

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี (n=116)		5 - 10 ปี (n=78)		ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป			
					ไป (n=152)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี	3.92	.47	3.95	.33	3.90	.33	.535	.586
2. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	4.29	.44	4.43	.39	4.05	.51	19.827	.000***
3. มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	4.16	.45	4.26	.44	4.14	.53	1.567	.210
4. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล	4.18	.43	4.23	.42	4.02	.57	5.857	.003**
5. การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร	4.23	.43	4.26	.42	4.06	.55	6.267	.002**
โดยรวม	4.16	.33	4.22	.30	4.03	.41	8.471	.000***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล และการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนมีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี และมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n=346)

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี	ขนาดสถานศึกษา								F	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ			
	(n=89)		(n=146)		(n=63)		(n=48)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี	3.89	.36	3.93	.40	3.88	.38	3.95	.38	.506	.679
2. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	4.28	.47	4.21	.49	4.19	.49	4.13	.50	1.110	.345



3. มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	4.18	.48	4.20	.49	4.17	.47	4.10	.50	.441	.724
4. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล	4.15	.48	4.14	.51	4.04	.49	4.10	.55	.680	.565
5. การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร	4.18	.47	4.17	.49	4.13	.48	4.13	.53	.291	.832
โดยรวม	4.14	.34	4.13	.38	4.08	.36	4.08	.40	.505	.679

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบของการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารในการผลักดันให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีคุณภาพโดยใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน กำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีร่วมกับครูและบุคลากร พร้อมทั้งกำหนดแนวทางสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามแนวทางการบูรณาการเทคโนโลยีสู่การพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม สนับสนุนให้ครูมีการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีจิตสำนึกในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง สถานศึกษา และสังคม ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้อย่างชัดเจนและครอบคลุมกับภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริราชบุญชู ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ศิริราช บุญชู, 2565) อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอัสภา ขาวคง ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (อัสภา ขาวคง, 2566)

2. วัตถุประสงค์ 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งอาจเป็นเพราะสังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่ง

ต่อมนุษย์ในทุกระดับ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยทำให้มนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความเป็นอยู่ที่สะดวกสบายขึ้น มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา นอกจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้แล้วนั้น เทคโนโลยียังเข้ามามีส่วนในการบริหารจัดการอย่างมาก โดยเฉพาะในสถานศึกษา ได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการอย่างมาก ซึ่งต่างกับในอดีตเทคโนโลยีไม่ได้เข้ามามีบทบาทดังในปัจจุบัน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความสามารถด้านเทคโนโลยีต่างกัน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอานิสฟาชีรา ฮาซานีย์ ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาสเขต 2” ซึ่งผลการเปรียบเทียบจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (อานิสฟาชีรา ฮาซานีย์, 2564)

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่ามีความชำนาญด้านเทคโนโลยีน้อยกว่า เนื่องด้วยเทคโนโลยีเพิ่งเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิระศักดิ์ ชุมภู ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุถินไทย จังหวัดเชียงราย” ซึ่งผลการเปรียบเทียบจำแนกตามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (จิระศักดิ์ ชุมภู, 2564)

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตระหนักถึงภาระหน้าที่ของตนเองที่ต้องปฏิบัติ ตลอดจนมองเห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังได้รับการสนับสนุนจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในการเข้ารับการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่เท่าเทียมกันในทุกขนาดของโรงเรียนจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีขนาดสถานโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอานิสฟาชีรา ฮาซานีย์ ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาสเขต 2” ซึ่งผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (อานิสฟาชีรา ฮาซานีย์, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ โดยให้ความสำคัญของเทคโนโลยีในการสนับสนุนการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ สามารถนำเสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ได้ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยี โดยวางแผนด้านเทคโนโลยี กระตุ้นให้ครูร่วมกันพัฒนาและสร้างวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี กำหนดความต้องการในอนาคตของสถานศึกษา นำไปสู่การบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามผลที่ตั้งไว้

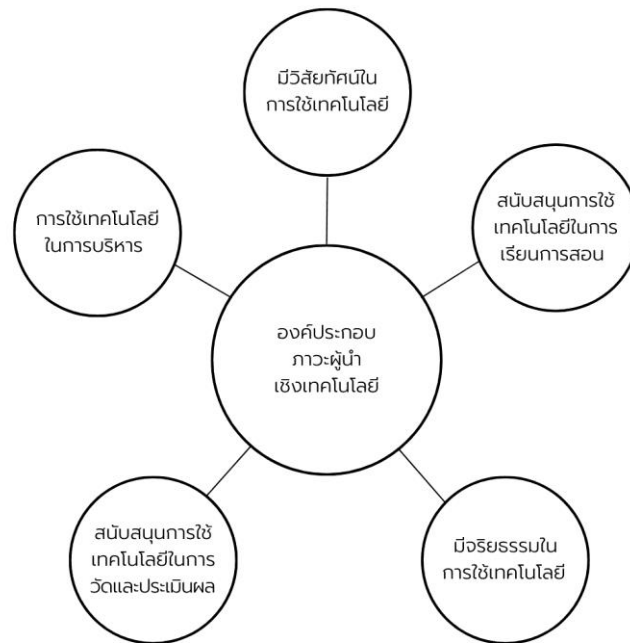
2. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการศึกษา การจัดทำนโยบายให้ครูใช้เทคโนโลยีไปในการจัดการเรียนการสอน ให้เกิดการพัฒนาย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี การเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และมีจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม เข้าถึงเทคโนโลยีตรงกับความต้องการที่ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารและจริยธรรม ตลอดจนส่งเสริม สร้างความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสู่บุคลากรในสถานศึกษาและนักเรียนเพื่อให้ทุกภาคส่วนเกิดความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง

4. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรื่องการวัดและประเมินผล การใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นฐานในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการวัดผลนักเรียน ตลอดจนบูรณาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5. การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ผู้บริหารแสดงออกถึงการส่งเสริม สนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ อำนวยความสะดวกและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน และบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารงานของสถานศึกษา รวมถึงช่วยในการประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานในด้านต่างๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยี และสร้างความตระหนักให้ครู บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยี ตลอดจนให้มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีในสถานศึกษาให้มีความทันสมัย รวมไปถึงสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน เพื่อผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความสนใจความถนัดของผู้เรียน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี

บทสรุป

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารควรนำเสนอมุมมองในเชิงวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีอย่างเป็นรูปธรรม โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีร่วมกับครูและบุคลากร พร้อมทั้งกำหนดแนวทางสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามแนวทางการบูรณาการเทคโนโลยีสู่การพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีในการวัดผล ประเมินผลและเห็นคุณค่าของการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูมีการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ตลอดจนจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ



1.3 หน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ควรพัฒนาให้ผู้บริหารมีทักษะทางด้านเทคโนโลยี ตลอดจนจัดอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อค้นพบได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2.2 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ซึ่งจะเกิดผลในการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2.3. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- จิระศักดิ์ ชุมภู. (2564). “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มสภวิทยาเขต สุทัศน์ไทย จังหวัดเชียงราย”. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธัญญา สุขวงศ์. (2563). “การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธิดารัตน์ เหมือนสิงห์. (2559). “ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- รัศมี แสงชุม. (2562). “ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2”. *การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลลิตา แก้วประสงค์. (2563). “ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร”. *การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริวรุฒ บุษบู. (2565). “ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์”. *การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 27 มิถุนายน 2565 จาก https://www.sk3.go.th/data_13552
- อัษฎา ขาวคง. (2566). “ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2”. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อานิสฟาชีรา ฮาซานีย. (2564). “ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส เขต 2”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, (30)(3): 607-610.





ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
Transformational Leadership of School Administrators Affecting
to the Academic Administration in School Educational
under the Secondary Educational Service Area
Office Suphanburi

¹จักรพันธ์ วิจิตรบรรจง Jagkaphan Wichitbanchong

²พระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย Phramaha Kraiwan Jinadattiyo

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

^{1,2}Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University

¹Corresponding author, e-mail: Jagkaphan7206@gmail.com

Received September 7, 2024; Revised September 27, 2024; Accepted: September 28, 2024



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีและ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 30 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 210 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.27) 2) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.38) 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ตัวแปรทั้ง 4 ด้าน ได้ร่วมกันทำนายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ได้ร้อยละ 62.9 ($R^2 = .629$)

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the transformational leadership of school administrators in under the secondary educational service area office Suphanburi 2) to study academic administration of school administrators under the secondary educational service area office Suphanburi 3) to study the transformational leadership of school administrators affecting to the academic administration in school educational under the secondary educational service area office Suphanburi. The samples were: There were 30 schools under the secondary educational service area office Suphanburi. Totaling 210 informants. Questionnaire tool Statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, stepwise multiple regression analysis. Statistical analysis using a packaged program. The results showed that: 1) Transformational leadership of school administrators in under the secondary educational service area office Suphanburi overall was at a high level. ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.27) 2) Academic administration of school administrators under the secondary educational service area office Suphanburi overall were at a highest level. ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.38) 3) Transformational leadership of school administrators affecting to the academic administration in school educational under the secondary educational service area office Suphanburi all 4 variables jointly predict academic administration of school administrators under the secondary educational service area office Suphanburi by 62.9 ($R^2 = .629$).

Keywords: Academic Administration; Transformational Leadership; The Secondary Educational Service Area Office Suphanburi

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกยุคโลกาภิวัตน์มีความเจริญก้าวหน้าของโลกอย่างรวดเร็วในหลายด้าน เกิดนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ใหม่อย่างรวดเร็ว แต่ละประเทศจึงต้องปรับตัว พัฒนา ศักยภาพการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างทันทั่วทั้งที่เพื่อการพัฒนาประเทศ จาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และแนวทางการ พัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลาง การ พัฒนาสร้างความมั่นคงของชาติ พัฒนาคนทุกวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีศักยภาพและความคิด สร้างสรรค์ ด้วยเหตุนี้การเปลี่ยนแปลงพื้นฐานอย่างแรกจึงต้องเริ่มด้วยการเปลี่ยนแปลงด้านการ จัด การศึกษาให้แตกต่างไปจากเดิม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ ที่ 4) พุทธศักราช 2562 หมวด 1 บททั่วไป ว่าด้วยความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 บัญญัติไว้ว่า ในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา



ความรู้ คุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริการและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 36 บัญญัติไว้ว่า ให้สถานศึกษาดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภา สถานศึกษา และมาตราที่ 39 บัญญัติไว้ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมพื้นที่การศึกษา และการศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งในสถานศึกษานั้นจะเห็นได้ว่าหัวใจของสถานศึกษานั้นอยู่ที่การบริหารงาน วิชาการซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มาตรฐานคุณภาพการศึกษา จะปรากฏเด่นชัดเมื่อมีการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จในการบริหารและการจัดการ สถานศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ กล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถที่มี หากผู้บริหาร ขาดภาวะผู้นำแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา ทั้งด้านชื่อเสียง ค่านิยมและผลสัมฤทธิ์ (จรุณี แก้วเอี่ยม, 2557)

การบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผนงานวิชาการ โดยมีการ ดำเนินงาน ดังต่อไปนี้ 1) การวางแผนการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ สร้างความตระหนักศึกษา วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการ กำหนดขอบข่ายภารกิจงาน การจัดทำแผนงานวิชาการ นำแผนไปปฏิบัติประเมินผลวิเคราะห์ผลจากการประเมินและพัฒนางานวิชาการ 2) การจัดการเรียน การสอน ได้แก่ สร้างความตระหนักศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการวางแผนและ ดำเนินการ จัดการเรียนการสอนจัดทำแผนการเรียนรู้อ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ การจัดการสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้การส่งเสริม งานวิจัยเพื่อพัฒนา การพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ การจัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการให้เอื้อต่อการ เรียน ส่งเสริมการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศของนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ และช่วยเหลือ นักเรียนด้อยโอกาส 3) การนิเทศการศึกษา ได้แก่ สร้างความตระหนักศึกษาสภาพ ปัจจุบันปัญหา ความต้องการ วางแผนจัดทำโครงการนิเทศภายใน ดำเนินการนิเทศภายในตามโครงการและ ประเมินผลโครงการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

สำหรับบทบาทของผู้นำองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นปัจจัยต้นๆ ที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง ขององค์กรหรือหน่วยงาน ผู้นำที่ดี ต้องมีภาวะผู้นำที่ครอบคลุม สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน จะต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้นำของสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สถานศึกษาให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชนและ บริบทของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ ภาวะผู้นำที่ครอบคลุมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วและเป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน คือผู้นำที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะตามทฤษฎีของ นักวิชาการต่างๆ เชื่อว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำสถานศึกษา จะทำให้สถานศึกษาเดินทาง ไปสู่ เป้าหมายที่สถานศึกษาได้วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสภาวะการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (จารุวรรณ พิมพ์ทอง, 2559)

จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test) O-NET ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2564 มีค่าเฉลี่ยดังนี้ ภาษาไทย 55.58 ภาษาอังกฤษ 30.08 คณิตศาสตร์ 25.19 วิทยาศาสตร์ 32.53 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ภาษาไทย 46.10 สังคมศึกษา 37.32 ภาษาอังกฤษ 23.88 คณิตศาสตร์ 20.44 และวิทยาศาสตร์ 28.56 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าร้อยละ 50 เกือบทุกวิชา ยกเว้นวิชาภาษาไทย ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีค่าเฉลี่ย 55.58 จากข้อมูลดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดให้เห็นคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ที่มุ่งเน้นในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการที่ไม่ประสบความสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีแนวโน้มลดต่ำลงอย่างเห็นได้ชัด นักเรียนไม่สามารถเรียนจบตามกำหนดของหลักสูตรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสาเหตุดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษายังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนด้อยลง ก่อให้เกิดความเสียหายในการพัฒนาศักยภาพของประเทศไทยได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, 2564)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดยังพบปัญหาในการบริหารงานวิชาการที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ และมีปัจจัยหลายๆ ด้าน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถส่งผลต่อการบริหาร งานวิชาการของสถานศึกษา ได้มากน้อยเพียงใดรวมถึงมีความสัมพันธ์กันอย่างไรและเป็นไปในทิศทางใด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบการวิจัยเชิงพรรณนา (Description Research) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้ 1) ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำความรู้และแนวคิดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นเครื่องมือภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ 2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษาและการบริหารวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา นำไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุม



วิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง และนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องของเนื้อหาหรือ สิ่งที่ต้องการวัด และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) เกณฑ์คุณภาพ คือ 0.6 ขึ้นไป (วิญญา วิชาสารณ, 2533) ปรับแก้ ภาษาและข้อความตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ แบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 1.00 3) นำแบบสอบถามที่ได้ ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างกับผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหาร สถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือครูที่ได้รับมอบหมายดูแลงานวิชาการ และครูผู้สอน จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 7 คน รวมทั้งสิ้น 35 คน 4) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์หา ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยภาพรวม และรายด้าน ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอล ฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่มีค่ามากกว่า 0.70 ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.959 และค่าความเชื่อมั่นการบริหารวิชาการในสถานศึกษา เท่ากับ 0.979 5) นำแบบสอบถามที่ ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ต่อไป

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา/หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือครูที่ ได้รับมอบหมายดูแลงานวิชาการ และครูผู้สอนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสัพพรรณบุรีจำนวน 30 โรงเรียน สุ่มโดยการเปิดตารางเครซี่ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณโดยเทียบบัญญัติไตรยางค์ ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษา ละ 7 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หรือครู ที่ได้รับมอบหมายดูแลงานวิชาการ จำนวน 1 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครูผู้สอน จำนวน 5 คน โดยการจับฉลาก (Lottery) รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 210 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่ง ออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน เป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่ง ผู้วิจัยได้ใช้เนื้อหาข้อคำถามตามแนวคิด และทฤษฎีของเบสและอวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) รวมทั้งสิ้น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยใช้หลักการ และแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ผู้วิจัยได้คัดเลือกกิจกรรมที่ สอดคล้องกับปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามากที่สุดมา 7 ด้าน คือ ได้แก่ 1) ด้านการ วางแผนงานวิชาการ (Y_1) 2) ด้านการจัดเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_2) 3) ด้านการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา (Y_3) 4) ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน (Y_4) 5)

ด้านการนิเทศการศึกษา (Y₅) 6) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y₆) และ 7) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y₇)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

n=210

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี (X _{tot})	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	4.53	0.33	มากที่สุด
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.50	0.32	มากที่สุด
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.47	0.34	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล	4.45	0.52	มาก
รวม	4.48	0.27	มาก

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ ดังตารางที่ 2 ดังนี้



ตารางที่ 2 การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

n=210

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี (Y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y_1)	4.58	0.40	มากที่สุด
2. ด้านการจัดเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_2)	4.52	0.42	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_3)	4.53	0.47	มากที่สุด
4. ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน (Y_4)	4.48	0.42	มาก
5. ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_5)	4.54	0.44	มากที่สุด
6. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา (Y_6)	4.60	0.36	มากที่สุด
7. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_7)	4.47	0.41	มาก
รวม	4.53	0.38	มากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การทำนายตาม
ความสำคัญ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการคำนึงถึง
ความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการ
กระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 3-4 ดังนี้

ตารางที่ 3 การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่
ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุพรรณบุรี โดยภาพรวม ดังนี้

แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	15.050	4	3.763	86.801	.000**
Residual	8.886	205	.043		
Total	23.936	209			

จากตารางที่ 3 พบว่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)

0.793

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	0.629
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	0.622
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	0.208

ตารางที่ 4 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกสมการ ดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
	คะแนนดิบ β	ค่ามาตรฐาน Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.162	0.240		0.677*	.499
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.343	0.065	0.325	5.278*	.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.318	0.063	0.313	5.039*	.000
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.179	0.065	0.182	2.759*	.006
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.113	0.056	0.113	2.005*	.046

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นอภิปรายผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในยุคปัจจุบันมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้อง ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลจูงใจเพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เป็นระบบ เปลี่ยนแปลงให้ครูในโรงเรียนได้รับรู้เห็นความสำคัญของตนเอง สนับสนุนปฏิบัติงานร่วมกันให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถทางด้านการบริหารงาน และมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาเพื่อจะได้กำหนดทิศทางของสถานศึกษาเนื่องจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้น วิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้นส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้



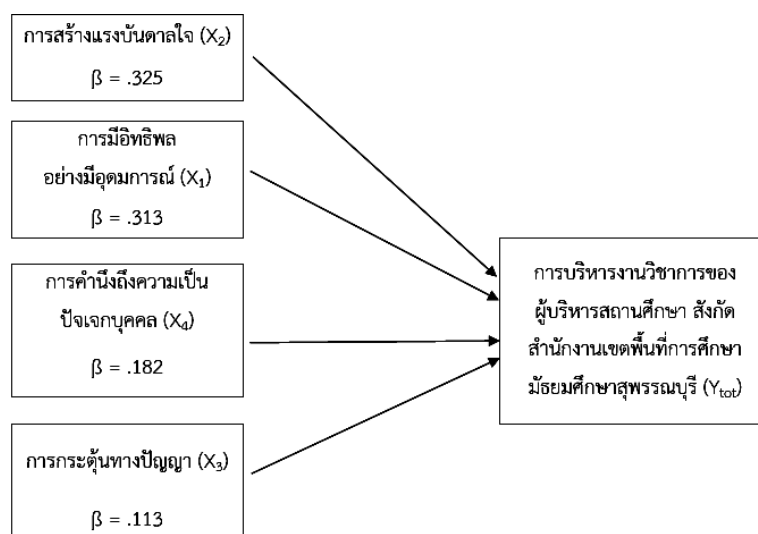
ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถแสดงพลังแห่งความมุ่งมั่น จริงจัง จริงใจ เต็มศักยภาพของแต่ละคน มุ่งหวังให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับสูง เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์การหรือสังคม สอดคล้องกับจรรยาบรรณ เกิดมโนทัศน์ ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (จรรยาบรรณ, 2558)

2. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานวิชาการ ถือว่าเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาหรือในโรงเรียนในการบริหารงานผู้บริหารนอกจากจะมีภูมิรู้ต้องมีภูมิธรรมควบคู่กันไปด้วย โดยยึดหลักธรรมนำมาผสมผสานในการบริหารงาน ซึ่งหลักพรหมวิหาร 4 ถือเป็นธรรมสำหรับนักบริหาร ผู้บริหารควรมีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร และทำใจให้เป็นกลาง เนื่องจากงานบริหารวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษายังเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และยังเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอันดับต้นๆ ของการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องมีการดำเนินงานโดยการผสมผสานทรัพยากร การจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักเรียน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพตลอดทั้งการอบรมศีลธรรม จรรยาและความประพฤติของนักเรียน เพื่อให้เป็นคนดีมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความรู้รอบตัว ความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะการดำรงชีวิต อย่างมีความสุข (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2550) ซึ่งหลักการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต้องอาศัยหลักการและวิธีการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ยึดหลักให้โรงเรียนจัดทำหลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครูและผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม 2) มุ่งส่งเสริมจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น โรงเรียนให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียน มีความสำคัญที่สุด 3) มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งสร้างเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ 4) มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น 5) มุ่งส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2550) สอดคล้องกับกาญจนา เทียนกระจ่าง ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (กาญจนา เทียนกระจ่าง, 2564)

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากการบริหารงานสถานศึกษาปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร รวมทั้งเน้นการส่งเสริมงานวิชาการเป็นลำดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานอันส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้เป็นคุณลักษณะหรือความสามารถของบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายในระดับที่แตกต่างกัน ความรู้ ความสามารถพฤติกรรม ทักษะ และทัศนคติของบุคคลที่มีผลทำให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของงานโดยสมรรถนะของผู้บริหารวิชาการเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การจัดการการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เทียนกระจ่าง วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยสามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (กาญจนา เทียนกระจ่าง, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สามารถนำเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยรูปแบบ ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ ได้แก่ แรงบันดาลใจ (X_2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) ในการทำนายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี (Y_{tot}) เท่ากับ 0.793 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.629 หมายความว่า สร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 62.9 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.622 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.208

ในลักษณะนี้แสดงว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทสรุป

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเป็นผู้นำที่สามารถสร้างศรัทธาให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ ผู้ร่วมงานยอมรับในพฤติกรรมการทำงาน กระตุ้นให้มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน พุ่มเทกับการทำงาน ให้ได้ผลผลิตสูง ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า ของผู้ร่วมงาน และดูแลเอาใจใส่ในการพัฒนาโรงเรียน

มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างต้องการยกระดับซึ่งกันและกันให้ผลของงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งพลังอำนาจถูกยกขึ้นโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นี้จะสามารถดำเนินการทำให้จุดประสงค์ที่วางไว้ชัดเจนและประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจ การบริหารผู้อื่น การบริหารงานภายในและภายนอกองค์กร ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติอย่างมีระบบ มีแบบแผนตามกระบวนการที่เกิดจากการตกลึกทางความคิด การมีส่วนร่วมในการออกแบบของบุคลากรจะสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์ในองค์กรดียิ่งขึ้น ผู้บริหารสามารถนำเอาจุดเด่นข้อนี้มาสร้างเป็นยุทธศาสตร์เพื่อแนวทางการพัฒนาในสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
- 1.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
- 1.3 ควรศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาจังหวัดอื่น เพื่อนำมาเปรียบเทียบ และนำผลวิจัยที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือผู้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรผู้พัฒนาการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กาญจนา เทียนกระจ่าง. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักสังคหวัตถุของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- จรรณี แก้วเอียน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จรรุวรรณ พิมพ์ทอง. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จิรนนท์ เกิดม่วง. (2558). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



- การศึกษาประณตศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิญญา วิศาลาภรณ์. (2553). *การสร้างแบบทดสอบ*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. (2564). รายงานผล O-NET สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ประจำปี พ.ศ. 2564. ม.ป.พ.
- สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2550). *การนิเทศภายใน*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายการศึกษาอาชีพ.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness through Transformational leadership*. Newbury Park, CA: Sage.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 607-610.



หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
Good Governance Affecting Personnel Management of School
Under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2

¹อภิญญา ไชยบัว Aphinya Chaibao

²พระมหาธำรงค์ จิตปุณโย Phramaha Thamrong Thitapuño

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

^{1,2}Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University

¹Corresponding author, e-mail: Aphinya.believe@gmail.com

Received November 20, 2023; Revised September 27, 2024; Accepted: September 28, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 3) ศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 80 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 2 คน 3) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล 1 คน รวมทั้งสิ้น 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมมาเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หลักนิติธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หลักคุณธรรม 2) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การออกจากราชการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวางแผนอัตรากำลัง 3) หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าประสิทธิภาพใน



การทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.776 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.188

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล; การบริหารงานบุคคลสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2

Abstract

The objectives of this research were as follows: 1) to study the good governance of management of the schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2 2) to study personnel management of the schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2 and 3) to study good governance affecting personnel management of the schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample was 80 schools with an administrator or a deputy administrator, a personal manager, and two teachers totaling 320 people. The research instrument was a questionnaire. The statistical analysis was frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression. The results of the research found that: 1) The good governance of management of the schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2, as a whole and in each aspect was at a high level. The highest level is the rule of law and the lowest is morality. 2) The personnel management of the schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2, as a whole was at a high level. The highest level is resignation and the lowest level is manpower planning. 3) The good governance affecting personnel management of the schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2. Statistically significant at the .001 level, the prediction efficiency R Square) was 0.776, and the standard error in prediction (Standard Error) was 0.188.

Keywords: Good Governance; Personnel Management of School; Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

ปัจจุบันการเจริญเติบโตทางเทคโนโลยีที่หลากหลายส่งผลต่อทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายด้านจึงเกิดผลกระทบตามมาในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของชาติ ดังนั้นจึงพบว่าหลักธรรมาภิบาลมีบทบาทในการสนับสนุนในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากระบบโครงสร้างต่างๆ ภายในประเทศจะสามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น มีภูมิคุ้มกันที่ดี อยู่บนหลักประชาธิปไตย นำมาซึ่งความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของสังคมไทยและความยั่งยืนของการพัฒนา ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 กล่าวไว้ว่าหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้ง

ภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ตามมาตรา 6 ระบุว่า การบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

การพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) นับตั้งแต่ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 เป็นต้นมา รูปแบบการจัดทำแผนเพื่อวางกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศได้มีการปรับเปลี่ยนไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยมาตรา 65 ภายใต้หมวดแผนนโยบายแห่งรัฐ ได้กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ และกรอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกัน หลักธรรมาภิบาลจึงเป็นกุญแจสำคัญที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการ เนื่องจากเป็นหลักการที่ครอบคลุมกว้างขวางทั้งการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการบริหาร โดยสาระของหลักธรรมาภิบาล คือ การทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม ยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เชิงประสิทธิผล เพื่อสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคม (ทิวากร แก้วมณี, 2559) ซึ่งเป็นไปตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีการปฏิรูปการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น โดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา กำหนดให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปให้สถานศึกษาโดยตรง โดยหลักธรรมาภิบาลประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) สถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาและเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล มาบูรณาการใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีการส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และมีทักษะวิชาชีพขั้นสูง เช่น การพัฒนาครู การอบรมครู การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ แต่ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่อเปรียบเทียบกับ

คะแนนเฉลี่ยชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับเขตพื้นที่กับระดับประเทศ พบว่า ในภาพรวมคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่น้อยกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศลดลงร้อยละ -1.46

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ มีระเบียบ และเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ได้รับขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน และส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ออกแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ที่มีแบบแผนการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาแบบแผนที่ไม่มีการทดลอง (The one short, non-experimental case study design)

1. ผู้วิจัยได้กำหนดการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 99 โรงเรียน มีบุคลากรทั้งหมด 968 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 80 โรงเรียน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางค์ มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ ผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 2 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล จาก 80 โรงเรียน มีกลุ่มตัวอย่าง 320 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)
2. เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 5) การออกจากราชการ

3. การวิเคราะห์หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง = 1.00 แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 4 คน คือ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ ผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 2 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล 1 คน จำนวน 8 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 32 ฉบับ นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่มีค่ามากกว่า 0.70 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .959

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่ามัธยเทศเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักนิติธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส และหลักคุณธรรม ตามลำดับ

(n = 320)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
หลักนิติธรรม	4.49	0.31	มาก
หลักคุณธรรม	4.39	0.37	มาก
หลักความโปร่งใส	4.40	0.42	มาก
หลักความมีส่วนร่วม	4.44	0.37	มาก
หลักความรับผิดชอบ	4.42	0.43	มาก
หลักความคุ้มค่า	4.43	0.40	มาก
รวม	4.43	0.32	มาก



จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.31) รองลงมาได้แก่ หลักความมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.37) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.40) หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ หลักคุณธรรม ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.37)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการศึกษา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การออกจากราชการ การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการวางแผนอัตรากำลัง ตามลำดับ

(n = 320)

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การวางแผนอัตรากำลัง	4.44	0.39	มาก
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.54	0.39	มากที่สุด
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.49	0.40	มาก
การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	4.59	0.42	มากที่สุด
การออกจากราชการ	4.72	0.46	มากที่สุด
รวม	4.55	0.39	มากที่สุด

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ การออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.46) รองลงมาได้แก่ การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.42) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.39) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.40) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.39)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการศึกษา หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า หลักคุณธรรม (X_2) หลักความโปร่งใส (X_3) หลักความมีส่วนร่วม (X_4) และหลักความคุ้มค่า (X_6) มีผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.881 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปร

พยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 77.6 ($R^2 = 0.776$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 จากผลการวิจัย หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า เมื่อพิจารณา ในภาพรวม พบว่า หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ หลักนิติ ธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส และหลัก คุณธรรม ด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลบริหารสถานศึกษามากที่สุด คือหลักนิติธรรม และหลักคุณธรรม คือด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลบริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารพัฒนา สถานศึกษาและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรและนักเรียนให้มี คุณภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาลตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยกระทรวงศึกษาธิการได้ส่งเสริมให้มีการนำมาใช้ในการบริหาร จัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยการบูรณาการเข้ากับการ ดำเนินงานตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ดัง ตัวอย่างสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินญา ศิริประโคน ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน บ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X=4.40$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา และต่ำสุด ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักคุณธรรมอยู่ในระดับมาก ($X=4.49$) รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก ($X=4.42$) และ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ($X=4.31$) (สิรินญา ศิริประโคน , 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของวณัฐนันท์ กมลบุรณ์ ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์พันธะระหว่างการ บริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านหลักนิติธรรม ด้าน หลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความสำนึกรับผิดชอบ ด้าน หลักความเสมอภาค ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักประสิทธิผล (วณัฐนันท์ กมลบุรณ์, 2561)



2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จากผลการวิจัย การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน คือ คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 5) การออกจากราชการ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ การออกจากราชการ การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการวางแผนอัตรากำลัง คือการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่ใช้น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูกลุ่มบริหารงานบุคคลมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่และเข้าใจในกฎระเบียบแต่ละด้านเป็นอย่างดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานต่างๆ มีระบบและเป็นขั้นตอน สอดคล้องกับงานวิจัยนภัสสรณ์ มูลสิน ได้ศึกษาเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับขั้วมิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และการออกจากราชการ (นภัสสรณ์ มูลสิน, 2561)

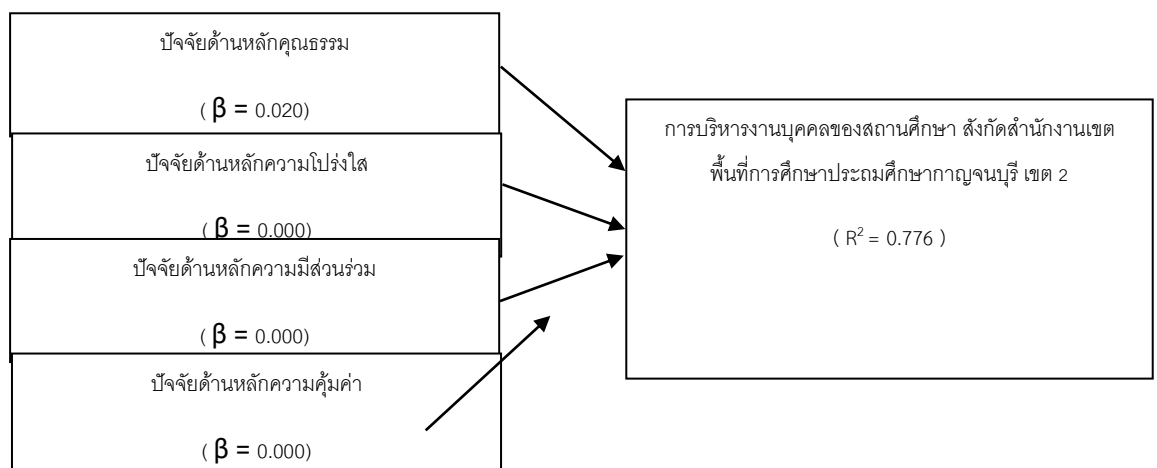
3. หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ปรากฏในสมการพยากรณ์ 4 ตัวแปร ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.881 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถทำนายการบริหารงานได้ร้อยละ 77.6 ($R^2 = 0.776$) ส่วนที่เหลืออีก 22.4 เกิดจากปัจจัยอื่นๆ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันสถานศึกษามีครูและนักเรียนจำนวนมาก การบริหารจัดการคนในองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่งผลให้การบริหารคนจึงต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งการดำเนินกิจกรรมนั้นจะขาดไปไม่ได้คือการมีส่วนร่วมของคนในสถานศึกษาเพื่อแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ข้อบกพร่องให้ดียิ่งขึ้น และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดต่อสถานศึกษา โดยการยึดหลักคุณธรรมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล ข่าวสารได้สะดวกและง่ายต่อการเข้าถึง สอดคล้องกับงานวิจัยปราโมทย์ แสนกล้า ได้ศึกษาวิจัยเรื่องหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อนำมาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรม ความเสมอภาค และความโปร่งใส ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความพร้อมรับผิด ส่วนระดับประสิทธิผลของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์การแห่งการเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในภาพรวมหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 61.10 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า มุ่งเน้นฉันทามติ ความพร้อมรับผิด และการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 62.80 ด้านความพร้อมรับผิด และมุ่งเน้นฉันทามติส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบด้าน มุ่งเน้นฉันทามติ และการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบด้านมุ่งเน้นฉันทามติ การมีส่วนร่วม และความเสมอภาค ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ปราโมทย์ แสนกล้ำ, 2563)

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัย พบว่า หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีค่า β มากที่สุด คือคือ หลักคุณธรรม (X_2) ($\beta = 0.020$) หลักความโปร่งใส (X_3) ($\beta = 0.000$) หลักความมีส่วนร่วม (X_4) ($\beta = 0.000$) และหลักความคุ้มค่า (X_6) ($\beta = 0.000$) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 แสดงให้เห็นว่าการจะเพิ่มระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษานั้น หากเพิ่มระดับปัจจัยหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่าจะสามารถทำให้ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเพิ่มขึ้นจากการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถเขียนแผนภูมิได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 ความสัมพันธ์ ในรูปของสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน

การแสดงความสัมพันธ์ ในรูปของสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y} = 0.287 + 0.020 (X_2) + 0.000 (X_3) + 0.000 (X_4) + 0.000 (X_6) (R^2 = 0.776)$$



สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = 0.020 (X_2) + 0.000 (X_3) + 0.000 (X_4) + 0.000 (X_6)$ ($R^2 = 0.776$)

บทสรุป

หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด คือ หลักนิติธรรม ด้านที่มีคะแนนน้อยสุด คือ หลักคุณธรรม ส่วนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด คือ การออกจากราชการ ด้านที่มีคะแนนต่ำสุด คือ การวางแผนอัตรากำลัง และหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ปรากฏในสมการพยากรณ์ 4 ตัวแปร ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.881 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรพยากรณ์หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 77.6 ($R^2 = 0.776$)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรใช้หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารควรมีการใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความถูกต้อง มีเหตุผล และชัดเจน ได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ มีการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคลากรครู ผู้ปกครอง และนักเรียน มีการกำหนดขอบข่ายภาระงาน โดยมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

1.2 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ควรยึดถือข้อปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ โดยปราศจากความรู้สึกส่วนตัว เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาบรรณและป้องกันการกระทำผิดวินัย

1.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติตนอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม ให้มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา มีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และเข้าถึงได้ง่าย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษาและเป็นที่ยอมรับของผู้เรียน บุคลากรครู ผู้ปกครอง และชุมชน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

2.3 ควรศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น และภูมิภาคอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- ทิวากร แก้วมณี. (2559). *ธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สยามปริทัศน์.
- นภัสภรณ์ มูลสิน. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *ปริญญานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปราโมทย์ แสนกล้า. (2563). หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. *วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- วณัฐสนันท์ กมลบุรณ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. *ปริญญานิพนธ์ศาสตรบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สิรินญา ศิริประโคน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเกริก.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 608.





ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง
Servant Leadership of School Administrators of Private School,
Office of the Private Education Commission, Trang Province

¹ลลิตา ว่องพิทักษ์ Lalita Wongphithak

²ตริยภูมิษฐ์ ตริตรีศวร Tripumin Tritrishual

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: Lalita.uao039@hu.ac.th

Received February 7, 2024; Revised September 27, 2024; Accepted: September 28, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา และ 3) รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง กลุ่มตัวอย่างเป็นครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำนวน 316 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วนโดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) กลุ่มตัวอย่างที่อายุต่างกัน มีภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำให้บริการ; ผู้บริหารโรงเรียน; สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง

Abstract

This research is intended to 1) study the servant leadership of private school administrators in the Office of the Private Education Commission, Trang Province 2) compare the servant leadership of the private school administrators, classified by age, work experience, and school size and 3) compile suggestion regarding the servant leadership of private school administrators in the Office of the Private Education Commission, Trang Province. A sample group were collected 316 teachers in the Office of the Private Education Commission, Trang Province, using Proportional Stratified Random Sampling Technique, simple sampling without returning. Research instruments were questionnaires and open- ended questions. The statistics used in data analysis are frequency values, percentage, average values, standard deviations, T value testing and F value testing. The results found that: 1) the servant leadership, overall picture and individual aspect was at high level. 2) A sample group with different age and a sample group with having work experience had the servant leadership of private school administrators, overall, statistically significant differences at the level of 0.01, while a sample group with different school sizes were not different in overall and individual aspects.

Keywords: Servant leadership; School Administrators; The Private Education Commission, Trang Province

บทนำ

ยุคของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการศึกษาและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่การจัดการศึกษาจะต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความภูมิใจในความเป็นไทย มีความเป็นสากล ทั้งนี้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระคมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556)

ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Servant Leadership) เป็นรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นการให้บริการผู้อื่น การนำทางการศึกษา ผู้นำที่มีความเชื่อในเรื่องของการบริการนั้นจำเป็นต้องสร้างความรู้สึที่เกิดขึ้นภายในอย่างเป็นธรรมชาติที่นำไปสู่การให้บริการ และต้องมีความเชื่อว่าการให้บริการเป็นความสำคัญอันดับแรก การทดสอบว่าการบริการนั้นมีประสิทธิภาพ คือการพิจารณาว่า



การให้บริการนั้นทำให้บุคคลพัฒนาขึ้น คุณสมบัติ 10 ประการที่นำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการได้แก่การเป็นผู้ฟังที่ดีการยอมรับและเห็นอกเห็นใจ การบำรุงรักษาบุคลากร การมีความตระหนักรู้ตนเอง การชักจูงโน้มน้าวใจ การสร้างมโนทัศน์ขององค์กร การมองการณ์ไกลการดูแลรักษา การมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสรรค์ชุมชน (Greenleaf, 2002) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ จะมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญและรับรู้ถึงคุณค่าของบุคลากรให้ความใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นพื้นฐานสำคัญใช้อำนาจในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีการรับฟังอย่างเข้าใจความต้องการของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าและพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร (สุวิมล อินทะพุฒ และปทุมพร เปี้ยถนอม, 2564)

โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการศึกษา และมีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้พัฒนาตนเอง เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ปัจจุบันประกอบด้วย 37 โรงเรียน ในการบริหารโรงเรียนในแต่ละโรงเรียนก็จะประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ รองผู้อำนวยการ แล้วแต่บริบทของแต่ละโรงเรียน ซึ่งการบริหารการศึกษาของแต่ละโรงเรียนก็จะเห็นถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รักษามาตรฐานของโรงเรียนตนเอง รองรับการแข่งขันและการบริหารเพื่อเพิ่มจำนวนนักเรียนของแต่ละโรงเรียนด้วย ซึ่งในการทำงานด้านบริหารของผู้บริหารโรงเรียนต้องอาศัยหลักความรู้ในการบริหารที่ดี ไม่ที่จะเป็นการมีส่วนร่วมกับชุมชนใกล้เคียงสถานศึกษา การดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนคอยช่วยเหลือผู้อื่น เกิดการพัฒนาซึ่งนำไปสู่ความเจริญงอกงามขององค์กรต่อไป

ดังนั้น ภาวะผู้นำผู้ให้บริการของผู้บริหาร จึงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เป็นการขับเคลื่อนในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาภาวะผู้นำผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา และใช้ให้เกิดประโยชน์กับการบริหารโรงเรียนสืบต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ปีการศึกษา 2566 จากโรงเรียน 37 โรง จำนวน 1,478 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำนวน 316 ตัวอย่าง กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกนได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) (Krejcie & Morgan, 1970) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำนวน 50 ข้อ โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการประยุกต์จากเครื่องมือของศิรินทิพย์ เฟื่องสง (ศิรินทิพย์ เฟื่องสง, 2563) สร้างแบบสอบถามตามกระบวนการการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษามีค่าตั้งแต่ 0.67 - 1.00 และนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.974

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

3.1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.2) ระดับภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.

3.3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามตัวแปรอายุ สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test)

3.4) เปรียบเทียบภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามตัวแปรตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Scheffe'

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง (n=316)

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง	$\bar{X}$	S.D.	ภาวะผู้นำ ให้บริการ	อันดับ
1. ด้านเป็นผู้ฟังที่ดี	3.90	0.62	มาก	7
2. ด้านยอมรับและเห็นอกเห็นใจ	3.69	0.76	มาก	9
3. ด้านเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	3.89	0.75	มาก	8
4. ด้านมีความตระหนักรู้	4.00	0.77	มาก	2
5. ด้านโน้มน้าวใจ	3.54	0.97	มาก	10
6. ด้านสร้างมนต์เสน่ห์ขององค์กร	3.96	0.77	มาก	3
7. ด้านมองการณ์ไกล	4.13	0.74	มาก	1
8. ด้านมีจิตบริการ	3.92	0.58	มาก	6
9. ด้านมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร	3.94	0.57	มาก	4
10. ด้านสร้างสรรค์ชุมชน	3.93	.059	มาก	5
รวม	3.89	0.59	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า จากตารางที่ 4 ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำให้บริการผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมองการณ์ไกล ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .74) รองลงมาด้านมีความตระหนักรู้ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .77) ด้านสร้างมนต์เสน่ห์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .77) ด้านมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .57) ด้านสร้างสรรค์ชุมชน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .59) ด้านมีจิตบริการ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .58) ด้านเป็นผู้ฟังที่ดี ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .62) ด้านเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .75) ด้านยอมรับและเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .76) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านโน้มน้าวใจ ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = .97)

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง โดยภาพรวมแต่ละด้าน จำแนกตามอายุประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามอายุ

(n = 316)

ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนเอกชน	อายุ				t	sig
	30- 45 ปี		46 ปี ขึ้นไป			
	(n=145)		(n=171)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านเป็นผู้ฟังที่ดี	3.64	0.71	4.11	0.44	6.98	.000**
2. ด้านยอมรับและเห็นอกเห็นใจ	3.42	0.67	3.92	0.76	6.12	.256
3. ด้านเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	3.55	0.76	4.18	0.62	8.02	.000**
4. ด้านมีความตระหนักรู้	3.76	0.81	4.23	0.66	5.47	.010**
5. ด้านโน้มน้าวใจ	3.39	0.85	3.67	1.05	2.61	.185
6. ด้านสร้างมโนทัศน์ขององค์กร	3.75	0.84	4.14	0.70	4.60	.067
7. ด้านมองการณ์ไกล	3.90	0.87	4.32	0.54	5.02	.000**
8. ด้านมีจิตบริการ	3.74	0.57	4.08	0.54	5.52	.060
9. ด้านมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร	3.78	0.54	4.08	0.56	4.89	.658
10.ด้านสร้างสรรค์ชุมชน	3.70	0.70	4.08	0.51	5.82	.006**
โดยรวม	3.66	0.60	4.08	0.51	6.69	.001***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง โดยจำแนกอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเป็นผู้ฟังที่ดี ด้านเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านมีความตระหนักรู้ ด้านมองการณ์ไกล และด้านสร้างสรรค์ชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านด้านยอมรับและเห็นอกเห็นใจ ด้านโน้มน้าวใจ ด้านสร้างมโนทัศน์ขององค์กร ด้านมีจิตบริการ และด้านมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(n = 316)

ภาวะผู้นำให้บริการของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน เอกชน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน						f	sig
	น้อยกว่า 5 ปี (n=29)		5 - 10 ปี (n=49)		ตั้งแต่ 11 ปี			
					ขึ้นไป			
					(n=238)			
$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.			
1. ด้านเป็นผู้ฟังที่ดี	4.15	0.23	3.43	0.67	3.96	0.60	16.221	.000**
2. ด้านยอมรับและเห็นอกเห็นใจ	3.70	0.90	3.05	0.54	3.82	0.71	24.362	.000**
3. ด้านเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	4.00	0.19	3.26	0.82	4.00	0.72	22.724	.000**



4. ด้านมีความตระหนักรู้	3.70	0.50	3.48	0.70	4.15	0.75	20.238	.000**
5. ด้านโน้มน้าวใจ	3.33	0.66	3.18	0.47	3.64	1.06		.000**
							5.494	
6. ด้านสร้างมโนทัศน์ขององค์กร	3.94	0.67	3.34	0.84	4.09	0.71	21.679	.000**
7. ด้านมองการณ์ไกล	4.08	0.54	3.20	0.81	4.32	0.58	66.730	.000**
8. ด้านมีจิตบริการ	3.88	0.49	3.44	0.44	4.02	0.57	23.105	.000**
9. ด้านมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร	3.90	0.51	3.62	0.47	4.01	0.57	10.089	.000**
10. ด้านสร้างสรรค์ชุมชน	3.71	0.49	3.34	0.63	4.08	0.65	29.407	.000**
โดยรวม	3.84	0.44	3.33	0.53	4.01	0.55	31.894	.000**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเป็นผู้ฟังที่ดี ด้านเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านมีความตระหนักรู้ ด้านมองการณ์ไกล ด้านสร้างสรรค์ชุมชน ด้านยอมรับและเห็นอกเห็นใจ ด้านโน้มน้าวใจ ด้านสร้างมโนทัศน์ขององค์กร ด้านมีจิตบริการ และด้านมุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n = 316)									
ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของ ผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนเอกชน	ขนาดของสถานศึกษา						f	sig	
	ขนาดเล็ก (n=30)		ขนาดกลาง (n=73)		ขนาดใหญ่ (n=98)		ขนาดใหญ่ พิเศษ (n=115)	0.448	0.719
	$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$ S.D.		
1. ด้านเป็นผู้ฟังที่ดี	3.91	0.62	3.82	0.69	3.93	0.60	3.92 0.61	0.239	0.804
2. ด้านยอมรับและเห็นอกเห็นใจ	3.67	0.74	3.70	0.80	3.74	0.74	3.64 0.76	0.173	0.914
3. ด้านเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	3.95	0.72	3.84	0.81	3.91	0.75	3.88 0.74	0.447	0.720
4. ด้านมีความตระหนักรู้	4.08	0.86	3.98	0.75	4.06	0.74	3.96 0.78	0.234	0.872
5. ด้านโน้มน้าวใจ	3.68	0.96	3.53	1.05	3.53	0.95	3.52 0.96	0.377	0.769
6. ด้านสร้างมโนทัศน์ขององค์กร	4.03	0.78	3.97	0.85	4.01	0.71	3.91	0.331	0.803
7. ด้านมองการณ์ไกล	4.21	0.78	4.17	0.76	4.12	0.74	0.78	0.374	0.772
8. ด้านมีจิตบริการ	4.00	0.53	3.90	0.62	3.95	0.57	4.09		

9. ด้านมุ่งเน้นการพัฒนา	3.99	0.54	3.89	0.60	3.97	0.54	0.72	0.345	0.793
บุคลากร	4.06	0.76	3.91	0.70	3.94	0.67	3.89	0.552	0.647
10.ด้านสร้างสรรค์ชุมชน							0.58		
							3.93		
							0.58		
							3.89		
							0.69		
โดยรวม	3.96	0.60	3.87	0.64	3.91	0.56	3.86	0.302	0.824
							0.59		

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเฝ้าบริการเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการบริหารงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารมีภาวะการเป็นผู้นำที่สามารถพัฒนาโรงเรียน ครู มีความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา การคิดวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจาร์ณ สถานการณ์สถานศึกษา และการมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือชุมชน ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิรินทิพย์ เพ็ญสง ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า เรื่อง ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ศิรินทิพย์ เพ็ญสง, 2563)

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า

2.1 ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอาจเป็นเพราะความคิด ทักษะคติ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเฝ้าบริการที่ประกอบไปด้วยหลายด้านที่สำคัญ จะต้องพึงอาศัยความเชี่ยวชาญและความชำนาญอยู่บ้าง



แต่ทุกสิ่งอย่างก็ขึ้นอยู่กับการศึกษาเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ยิ่งเรียนรู้และได้ปฏิบัติจริงมากเท่าไร ก็จะสามารถบริหารโรงเรียนได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำไปบริการแตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีความเข้าใจในบริบทของโรงเรียนได้ดี อีกทั้งยังมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการบริหารที่ดีกว่า อาจเกิดจากประสบการณ์ในการทำงานที่เจอทั้งปัญหา และอุปสรรค แต่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีภาวะผู้นำไปบริการแตกต่างกัน

2.3 ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ผู้บริหารสถานศึกษาทุกสถานศึกษามีความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา เห็นความสำคัญและคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของส่วนตนโดยในแต่ละสถานศึกษานอกจากจะปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการแล้ว ก็ยังมีการกำหนดนโยบายตามบริบทและพื้นที่ของแต่ละโรงเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและสามารถดึงดูดจำนวนนักเรียนในแต่ละพื้นที่ได้ อีกทั้งยังส่งเสริมทักษะทางวิชาการ ยกย่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารสถานศึกษา จึงส่งผลให้โรงเรียนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำไปบริการไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

ผู้นำไปบริการผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ที่ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กรและสามารถเป็นทั้งผู้ฟังและผู้ปฏิบัติที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ รวมถึงการปฏิบัติตนที่เป็นต้นแบบภายในองค์กรและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก และเพื่อสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีประสิทธิภาพที่ดีเยี่ยมจะต้องมียึดหลักองค์ประกอบด้วยทั้ง 10 ด้าน ได้แก่

1. เป็นผู้ฟังที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีทักษะในการสื่อสารและการตัดสินใจ ทักษะที่สำคัญทั้งสองประการนี้ ต้องได้รับข้อมูลสนับสนุนจากทักษะการฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ ผู้นำไปบริการจะค้นหาข้อมูลเพื่อให้ทราบเจตนารมณ์ของกลุ่ม และทำให้เจตนารมณ์เหล่านั้นมี

ความชัดเจน อีกทั้งรับฟังและทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นพูด การฟังประกอบกับการสะท้อนสิ่งที่ได้ไตร่ตรองเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ผู้นำไปบริการที่ดี

2. ยอมรับและเห็นอกเห็นใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเข้าใจและรู้ซึ่งถึงความรู้สึกของผู้อื่นอย่างมาก คนทั่วไปล้วนต้องการการยอมรับ และการตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะตัวของตน ผู้นำจึงต้องแสดงความปรารถนาดีต่อผู้อื่น และไม่ปฏิเสธที่ตัวบุคคลถึงแม้เขาจะมีพฤติกรรมหรือผลการทำงานที่ยอมรับไม่ได้

3. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความสามารถในการให้กำลังใจตนเองและผู้อื่น หลายคนได้สูญเสียกำลังใจและความทุกข์ทางอารมณ์แต่ผู้นำไปบริการได้ช่วยเสริมสร้างกำลังใจและบำรุงขวัญแก่ผู้อื่น

4. มีความตระหนักรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีการตระหนักรู้ในเรื่องทั่วไป และการตระหนักรู้ตนเองทำให้ผู้นำแบบไปบริการแข็งแกร่ง การตระหนักรู้ยังช่วยให้เข้าใจประเด็นเกี่ยวกับศีลธรรมและค่านิยมโดยนำทางให้บุคคลมองสถานการณ์เป็นองค์รวมมากขึ้น ซึ่งการตระหนักรู้ไม่ใช่สิ่งพลอยได้แต่กลับเป็นสิ่งปลูกเร้า ผู้นำที่มีความสามารถจะตื่นตัวและถูกกระตุ้นอย่างมีเหตุผล เขาไม่ต้องการสิ่งพลอยได้เพราะเขาสามารถค้นพบความสงบภายในตนเองได้

5. โน้มน้าวใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความสามารถในการโน้มน้าวใจมากกว่าอำนาจโดยตำแหน่งในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ในองค์กร มุ่งทำให้ผู้อื่นคล้อยตามมากกว่าการข่มขู่ คุณลักษณะนี้ได้แบ่งแยกรูปแบบการปกครองแบบเผด็จการดั้งเดิม และภาวะผู้นำไปบริการได้อย่างชัดเจน ผู้นำไปบริการสามารถสร้างความตกลงร่วมกันภายในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

6. สร้างมโนทัศน์ขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีการฝึกฝนความสามารถในการฟันฝ่าสิ่งที่ยิ่งใหญ่ ความสามารถในการมองปัญหาหรือองค์กรจากพื้นฐานแนวคิดที่เป็นกระบวนการเป็นระบบ คือต้องคิดให้เหนือขึ้นไปจากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละวันสำหรับผู้บริหารจัดการ คุณลักษณะนี้ ต้องอาศัยการมีวินัยและการฝึกฝน แต่สำหรับผู้นำแล้วต้องแสวงหาความสมดุลระหว่างการคิดอย่างเป็นกระบวนการ และแนวคิดวันต่อวัน

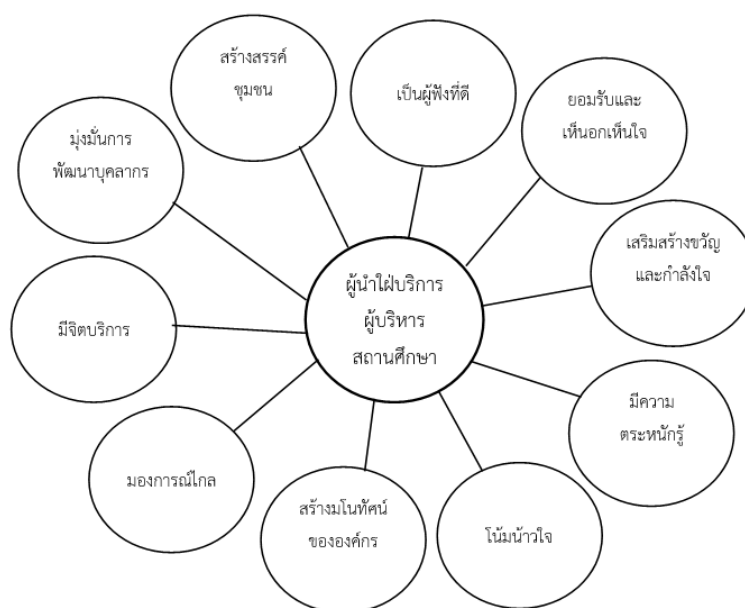
7. มองการณ์ไกล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มองเห็นแนวโน้มและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และมองภาพงานให้ชัดเจนทั้งระบบ มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ใช้ข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจการเมือง สิ่งแวดล้อม มาประกอบในการวางแผนและปรับเปลี่ยนการทำงานได้อย่างเหมาะสม

8. มีจิตบริการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารองค์กร ให้รับผิดชอบต่อสังคมมีหน้าที่ที่สำคัญอันดับแรกในการอุทิศตน เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น รวมถึงการใช้ความเปิดเผย จริงใจ และการโน้มน้าวมากกว่าการบังคับควบคุม

9. มุ่งมั่นการพัฒนาบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีการเชื่อว่าคนมีคุณค่าภายในที่สูงกว่าลักษณะภายนอก ด้วยเหตุนี้ ผู้นำไปบริการจึงอุทิศตนอย่างมากในความเจริญงอกงามของแต่ละคนและทุกๆ คนในองค์กร ผู้นำไปบริการจึงตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ในการสร้างความเจริญงอกงามของพนักงาน

10. สร้างสรรค์ชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงชุมชนท้องถิ่นไปสู่องค์กรขนาดใหญ่ เข้าใจการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของผู้คนไปด้วยการตระหนักนี้จึงเป็นเหตุให้ผู้ผู้นำไปบริการมุ่งสร้างกลุ่มหรือชุมชนภายในองค์กร โดยเชื่อว่า กลุ่มที่แท้จริงสามารถสร้างขึ้นได้ท่ามกลางบุคคลในวงการธุรกิจหรือบุคคลในองค์กรอื่น สิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างกลุ่มที่สามารถรวมผู้คนจำนวนมากได้ คือ ผู้นำไปบริการที่คอยชี้ทางด้วยการแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่เกิดขึ้นในชุมชน

ดังนั้น ภาวะผู้นำไปบริการ จึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม หรือผู้ได้บังคับบัญชา ที่ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยการใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหาร จึงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เป็นการขับเคลื่อนในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบผู้นำไปบริการผู้บริหารสถานศึกษา

บทสรุป

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง พบว่า มีภาวะผู้นำไปบริการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ต่างกัน

มีภาวะผู้นำให้บริการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำให้บริการโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสร้างภาวะผู้นำสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบอย่างได้ ต้องเป็นคนสร้างแรงบันดาลใจแก่โอกาสในวันสำคัญมอบของขวัญตามสมควร มอบของที่ระลึก โดยไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นที่พึงพาอาศัยด้านการดำเนินงานของสถานศึกษาได้การทำผลงานทางวิชาการต้องทำเป็นแบบอย่างให้มองเห็นความสำเร็จ สร้างความประทับใจให้ครูและบุคลากรในทุกโอกาส

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคล จะสามารถมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถ และทำให้กำลังใจควรสังเกตพฤติกรรมการทำงาน ผลงานของครูแต่ละคน ครูหรือบุคลากรแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน ต้องเข้าใจ และเข้าถึงความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษาบนความแตกต่าง เมื่อครูทำงานดีหรือผิดพลาด ควรกล่าวคำยกย่อง ชมเชย และทำให้กำลังใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือผลงานให้ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง แตกต่างกันอย่างใด

2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดตรัง กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนการค้นคว้าใหม่ทางการศึกษา กรณีศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ปีที่ 21*. กรุงเทพฯ: หจก. ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริทิพย์ เพ็งสง. (2563). “ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- สุวิมล อินทะพุด และปทุมพร เปี้ยถนอม. (2564). ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 22(2): 136-151.



Greenleaf, R.K. (2002). *The servant leadership: A journey into the nature of legitimate Power and greatness*. New York: Paulist Press.

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



ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนของการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษ
โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุก ร่วมกับสื่อป๊อปอัพ (Pop Up)
วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

Learning Achievements of English Vocabulary Learning and
Retention by Active Learning Activities through Pop Up Media of
Prathomasuksa 2 Students

¹สุกัลยา แก้วมณี Sukalaya Keawmune

²ชุตินา ทศโร Chutima Thutsaro

³อริสรา บุญรัตน์ Arisra Boonrat

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2,3}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: sukalaya.kea014@hu.ac.th

Received January 19, 2024; Revised September 27, 2024; Accepted: September 28, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ของการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษระหว่างก่อนและหลังเรียน โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุกร่วมกับสื่อป๊อปอัพ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคงทนของการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนและหลังเรียนผ่านไป 2 สัปดาห์ โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุกร่วมกับสื่อป๊อปอัพ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการเรียนการจัดการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุกร่วมกับสื่อป๊อปอัพ ระเบียบการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนชุมชนบ้านบ่อประตู่ จำนวน 24 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่มโดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม Cluster random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) แบบทดสอบความคงทนของการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษ 4)แบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบไม่อิสระต่อกัน (t-test dependent) ผลการวิจัยพบว่า 1)นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุกร่วมกับสื่อป๊อปอัพ วิชาภาษาอังกฤษ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2)นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุกร่วมกับสื่อป๊อปอัพ วิชาภาษาอังกฤษ มีความคงทนการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษหลังผ่านไป 2 สัปดาห์ ไม่แตกต่างกัน 3)นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีความพึงพอใจต่อการจัดการ



เรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุกพร้อมกับสื่อป๊อปอัพ โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 96.25

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน; ความคงทนของการจำคำศัพท์; การจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุก; สื่อป๊อปอัพ

Abstract

The purpose of this research is to 1) To compare the learning achievement of English vocabulary recognition after school by managing learning with proactive activities together with pop-up media of Prathomasuksa 2 students. 2) To compare the persistence of learning English vocabulary of Prathomasuksa 2 students by managing learning with proactive activities together with pop-up media after school and after 2 weeks. 3) To study satisfaction with learning, management, learning by managing, learning with proactive activities of Prathomasuksa 2 students. The sample groups used in the research are Prathomasuksa 2 students at Chimchonbanbropradu School total 24 people, which are obtained from Group randomization using schools as random units (Cluster random sampling). The research instruments used were: 1) Learning management plan. 2) Learning achievement test. 3) Endurance test of English vocabulary learning. 4) Satisfaction assessment the statistics used in the analysis are the average deviation. The standard of non-independent testing (t-test dependent). The research findings were as follows: 1) The students who receive proactive learning by Active Learning activities through Pop Up media English subjects Learning achievements of English Vocabulary Learning post-test was higher than pre-test at .05 statistically significant level. 2) The students who receive proactive learning by Active Learning activities through Pop Up media English subjects has English vocabulary learning's retentions of post-test and post-test 2 weeks was no different. 3) The Prathomsuksa 2 students had satisfaction toward learning by Active Learning activities through Pop Up media was the highest satisfaction level.

Keywords: Learning Achievements; Vocabulary learning's Retention; Active Learning; Pop up

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวถึงการเรียนการสอนภาษาอังกฤษไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคาดหวังว่า เมื่อผู้เรียนเรียนภาษาต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนจะมีเจตคติที่ดีต่อภาษาต่างประเทศสามารถใช้ภาษาต่างประเทศสื่อสารในสถานการณ์ต่างๆ ในการแสวงหาความรู้ประกอบอาชีพและศึกษาต่อใน

ระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องราวและวัฒนธรรมอันหลากหลายของประชาคมโลก และสามารถถ่ายทอดความคิดและวัฒนธรรมไทยไปยังสังคมโลกได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในปัจจุบันเป็นการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นสาระสำคัญทางด้านภาษาเพื่อการสื่อสาร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) โดยผู้เรียนต้องมีทักษะสำคัญในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร 4 ทักษะ คือ ทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการอ่าน และทักษะการเขียน สิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะเหล่านี้ได้คือ ผู้เรียนต้องมีความรู้และความจำเกี่ยวกับคำศัพท์เพื่อเป็นพื้นฐานให้ผู้เรียนมีทักษะที่ดีในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ดังที่วรรณพร ศิลาขาว กล่าวว่า การสอนคำศัพท์มีความจำเป็นมากในการ เรียนรู้ภาษา เพราะคำศัพท์จะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาทักษะการพูด การฟัง การอ่าน และการ เขียน ทั้งนี้เพราะคำศัพท์เป็นหน่วยหนึ่งในโครงสร้างของภาษาที่เป็นพื้นฐานของการเรียนภาษาที่ ผู้เรียนจะนำมาสร้างเป็นวลีหรือประโยคในการพูดหรือเขียน และการฟังหรืออ่านนั้นคำศัพท์จะเป็น ส่วนประกอบของข้อความที่สื่อสาร (วรรณพร ศิลาขาว, 2538)

นอกจากนั้น กระทรวงศึกษาธิการ ยังมีนโยบายเกี่ยวกับการจัดส่งเสริมการอ่านภาษาอังกฤษไว้ในหลักสูตรฯ เนื่องจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่ใช้ในการสื่อสารอย่างกว้างขวาง โดยพบว่าข้อมูลข่าวสารจากสื่อประเภทต่างๆ ในปัจจุบันมากกว่าร้อยละ 90 ใช้ภาษาอังกฤษ (กรรณิการ์ ผิวอ่อนดี, 2545) ดังนั้นการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศในประเทศไทยนั้น เมื่อเปรียบเทียบความสำคัญของทักษะทางภาษาทั้ง 4 ทักษะ คือ ฟัง พูด อ่าน เขียน จะพบว่า การอ่านเป็นทักษะที่สำคัญกว่าทักษะอื่นๆ เพราะทักษะการอ่านเป็นเครื่องมือสำคัญของการแสวงหาความรู้เพื่อนำไป ประยุกต์ใช้ในการศึกษา การเจรจาต่อรอง และเพื่อการแข่งขันทางการประกอบอาชีพ (วิสาข์ จิตวัตร, 2543)

การจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ วิชาภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนศูนย์เครือข่าย ตำบลวัดจันทร์ อำเภอสงขลียง จังหวัดสงขลา ได้แก่ โรงเรียนชุมชนบ้านบ่อประดู่ โรงเรียนวัดจันทร์ โรงเรียนวัดบ่อแดง โรงเรียนวัดท่าหิน โรงเรียนบ้านวัดใหม่ โรงเรียนวัดผาสูกาวาส โรงเรียนวัดโพธิ์กลาง โรงเรียนวัดห้วยลาด ซึ่งโรงเรียนอำเภอสงขลียง จังหวัดสงขลา ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรที่วางไว้ เนื่องจากคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบแห่งชาติ ชั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) หรือ สทศ. (2564) รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (Ordinary National Education Test: O-NET) ในระดับประเทศไทยได้คะแนนเฉลี่ย 39.22 คะแนน ในระดับโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่ชั้นพื้นฐาน (สพฐ) ได้คะแนนเฉลี่ย 35.46 คะแนน ในระดับภาคใต้ได้คะแนนเฉลี่ย 37.31 คะแนน ในระดับจังหวัดสงขลาได้คะแนนเฉลี่ย 39.21 คะแนน ในระดับเครือข่ายได้คะแนนเฉลี่ย 38.27 คะแนน และในระดับโรงเรียนได้คะแนนเฉลี่ย 36.88 คะแนน ซึ่งจากเป้าหมายหลักสูตรที่กำหนดไว้คือในกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ต้องได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 50.00 คะแนนขึ้นไป ซึ่งสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ไม่บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรคือนักเรียนไม่สามารถจำคำศัพท์และนำคำศัพท์มาใช้ได้



จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนของการจำคำศัพท์ โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุก ร่วมกับสื่อป๊อปอัพ วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์และความคงทนของการเรียนรู้คำศัพท์และความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนชุมชนบ้านบ่อประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยใช้กิจกรรมเชิงรุก ร่วมกับสื่อป๊อปอัพในการจัดการเรียนการสอน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษหลังเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุกร่วมกับสื่อป๊อปอัพ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคงทนการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนและหลังเรียนผ่านไป 2 สัปดาห์ โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุกร่วมกับ สื่อป๊อปอัพ
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ต่อการเรียนการจัดการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุกร่วมกับสื่อป๊อปอัพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนของการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษ เก็บข้อมูลโดยแบบทดสอบ เรื่อง All About Me เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลก่อนเรียนและหลังเรียน และหลังเรียนผ่านไป 2 สัปดาห์ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนศูนย์เครือข่าย ตำบลวัดจันทร์ อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา ได้แก่ โรงเรียนชุมชนบ้านบ่อประดู่ โรงเรียนวัดจันทร์ โรงเรียนวัดบ่อแดง โรงเรียนวัดท่าหิน โรงเรียนบ้านวัดใหม่ โรงเรียนวัดผาสูกาวาส โรงเรียนวัดโพธิ์กลาง โรงเรียนวัดห้วยลาด ซึ่งโรงเรียนอำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา จำนวน 144 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนชุมชนบ้านบ่อประดู่ อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 24 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่มโดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม (Cluster random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ มีดังนี้

- 2.1 แผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรมเชิงรุก ร่วมกับสื่อป๊อปอัพ วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่สร้างขึ้นพร้อมทั้งแบบประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้เสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน 1 ท่าน ด้านการสอนภาษาอังกฤษ 1 ท่าน และด้านวัดผล 1 ท่าน เพื่อประเมินคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ประเมินคุณภาพของแผนการเรียนรู้ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านเนื้อหา ด้านแบบฝึกหัด ด้านกิจกรรม และด้านการใช้ภาษา ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ซึ่งมีความเที่ยงตรงอยู่ในเกณฑ์ 0.50 -1.00 และในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความตรงตั้งแต่ 0.60-1.00

ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้และนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุก ร่วมกับสื่อป๊อปอัพ วิชาภาษาอังกฤษ มีความสอดคล้องเท่ากับ 4.32 (มีความเหมาะสม ระดับพึงพอใจมาก)

2.2 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาภาษาอังกฤษ เอกสารประกอบการเรียน เรื่อง All about me ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่ครอบคลุม เนื้อหา เรื่อง All about me ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ มีขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพ ดังนี้

(1) ศึกษาทฤษฎี และวิธีการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

(2) วิเคราะห์หลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

(3) สร้างแบบทดสอบแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก โดยให้ครอบคลุมเนื้อหา และสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง จำนวน 20 ข้อ

(4) นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน 1 ท่าน ด้านการสอนภาษาอังกฤษ 1 ท่าน และด้านวัดผล 1 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษา และตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแล้ว นำไปปรับปรุง

(5) แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความตรงโดยหาค่า IOC (Index of item objective congruence) และคัดเลือกข้อที่ค่าตั้งแต่ 0.50-1.00 และการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความตรงตั้งแต่ 0.67- 1.00 จึงสามารถนำมาจัดทำทำฉบับเพื่อทดลองใช้ต่อไป

(6) นำแบบทดสอบเรื่อง All about me ที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) ใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดบ่อแดง (จอกประชานุกูล) อำเภอสีทิงพระ จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 33 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและเคยเรียนเนื้อหามาแล้ว เพื่อวิเคราะห์หาข้อมูลของข้อสอบ ได้แก่ ความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และหาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่น 1.04

3. แบบทดสอบความคงทนของการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษ รายวิชาภาษาอังกฤษ เอกสารประกอบการเรียน เรื่อง All about me ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่ครอบคลุม เนื้อหา เรื่อง All about me ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

4. แบบประเมินแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุก ร่วมกับสื่อป๊อปอัพ วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 นำแบบประเมินความพึงพอใจที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน 1 ท่าน ด้านการสอนภาษาอังกฤษ 1 ท่าน และด้านวัดผล 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามความพึงพอใจ จากนั้นคะแนนผลการพิจารณาความสอดคล้องไปหาความเที่ยงตรงโดยหาค่า IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

5.1 จัดปฐมนิเทศทำความเข้าใจกับนักเรียนถึงวิธีการเรียน จุดประสงค์ใน การเรียน และวิธีการประเมินผลการเรียน



5.2. ผู้ศึกษาได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้เรื่อง All about me วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

5.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุก ร่วมกับสื่อป๊อปอัพ วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

5.4 ผู้วิจัยนำผลการทดลอง ข้อ 2.1 ข้อ2.3 และข้อ2.4 ไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าทางสถิติ

6.การวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

6.1 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนเรียน เรื่อง All about me วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 เพื่อทดสอบสมมติฐานในการศึกษา โดยใช้ t-test for Dependent Samples

6.2. เปรียบเทียบความคงทนของการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษหลังเรียนและเรียนผ่านไป 2 สัปดาห์ โดยใช้ t-test for Dependent Samples

6.3. วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุก ร่วมกับสื่อป๊อปอัพ วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยนำข้อมูลไปหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุกร่วมกับสื่อป๊อปอัพ วิชาภาษาอังกฤษ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบความคงทนของการจำคำศัพท์หลังการเรียนผ่านไป 2 สัปดาห์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุก ร่วมกับสื่อป๊อปอัพ

คะแนน	N	X	S.D.	t	df	p
ก่อนเรียน	24	10.73	2.24	21.46	22	3.01
หลังเรียน	24	16.69	1.83			

*p<.05

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุกร่วมกับสื่อป๊อปอัพ วิชาภาษาอังกฤษ มีความคงทนการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษหลังผ่านไป 2 สัปดาห์ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบความคงทนของการจำคำศัพท์หลังการเรียนผ่านไป 2 สัปดาห์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุก ร่วมกับสื่อป๊อปอัพ

คะแนน	N	X	S.D.	t	df	p
หลังเรียน	24	16.69	1.83	2.91	22	0.008
หลังเรียน 2 สัปดาห์	24	17.04	1.61			

*p<.05

จากตารางที่ 2 พบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุก ร่วมกับสื่อป๊อปอัพ วิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยของความคงทนทางการเรียนหลังเรียน เท่ากับ 16.90 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.83 ส่วนคะแนนเฉลี่ยของความคงทนทางการเรียนหลังเรียน 2 สัปดาห์ เท่ากับ 17.04 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.61 เมื่อนำผลมาเปรียบเทียบกับกันโดยใช้การทดลองแบบไม่อิสระต่อกัน (Dependent Samples test) พบว่า ความคงทนทางการเรียนหลังเรียนและหลังเรียน 2 สัปดาห์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุกร่วมกับสื่อป๊อปอัพ โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุก ร่วมกับสื่อป๊อปอัพ

รายการประเมิน	คะแนนการประเมิน				ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1.ด้านบรรยายภาคการเรียนรู้					
1.1 บรรยายภาคในการเรียนการสอนสนุกสนานและมีความสุข	83.33 (20 คน)	16.67 (4 คน)			4.83
1.2 นักเรียนมีความกล้าแสดงออก	79.17 (19 คน)	20.83 (5 คน)			4.79
1.3 นักเรียนมีอิสระในความกล้าแสดงออกอย่างมีระเบียบวินัยในชั้นเรียน	87.50 (21 คน)	12.50 (3 คน)			4.88
2.ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน					
2.1 นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน	91.67 (22 คน)	8.33 (2 คน)			4.92
2.2 ครูใช้ป๊อปอัพที่สอนทันสมัยน่าสนใจ	95.83 (23 คน)	4.17 (1 คน)			4.96
2.3 ครูใช้สื่อ ใบงาน แบบฝึก ประกอบการสอนที่หลากหลาย	79.17 (19 คน)	16.67 (4 คน)	4.17 (1 คน)		4.75
2.4 ครูให้นักเรียนทำงานร่วมกันทั้งเป็นกลุ่มและรายบุคคล	75.00 (18 คน)	25.00 (6 คน)			4.75
3.ด้านประโยชน์					
3.1 นักเรียนสามารถจดจำคำศัพท์ได้	66.67 (16 คน)	25.00 (6 คน)	8.33 (2 คน)		4.58
3.2 นักเรียนสามารถสนทนากับเพื่อนได้อย่างง่าย	70.83 (17 คน)	29.17 (7 คน)			4.71



รายการประเมิน	มากที่สุด	คะแนนการประเมิน			น้อยมาก	ค่าเฉลี่ย
		มาก	ปานกลาง	น้อย		
3.3 นักเรียนสามารถระบุ บอก คำศัพท์อย่าง ง่ายได้	95.83 (23 คน)	4.17 (1 คน)				4.96
รวม	82.50	16.25	1.25	0.00	0	4.81
ภาพรวม						96.25

จากตารางที่ 3 ผลความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการเรียนการจัดการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุก ร่วมกับสื่อป๊อปอัพ โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 96.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด ข้อที่ 2.2 ครูใช้ป๊อปอัพที่สอนทันสมัยน่าสนใจ และ ข้อที่ 3.3 นักเรียนสามารถระบุ บอก คำศัพท์อย่างง่ายได้ มีผลการประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96 นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน มีผลการประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 ข้อที่ 2.1 นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92

อภิปรายผลการวิจัย

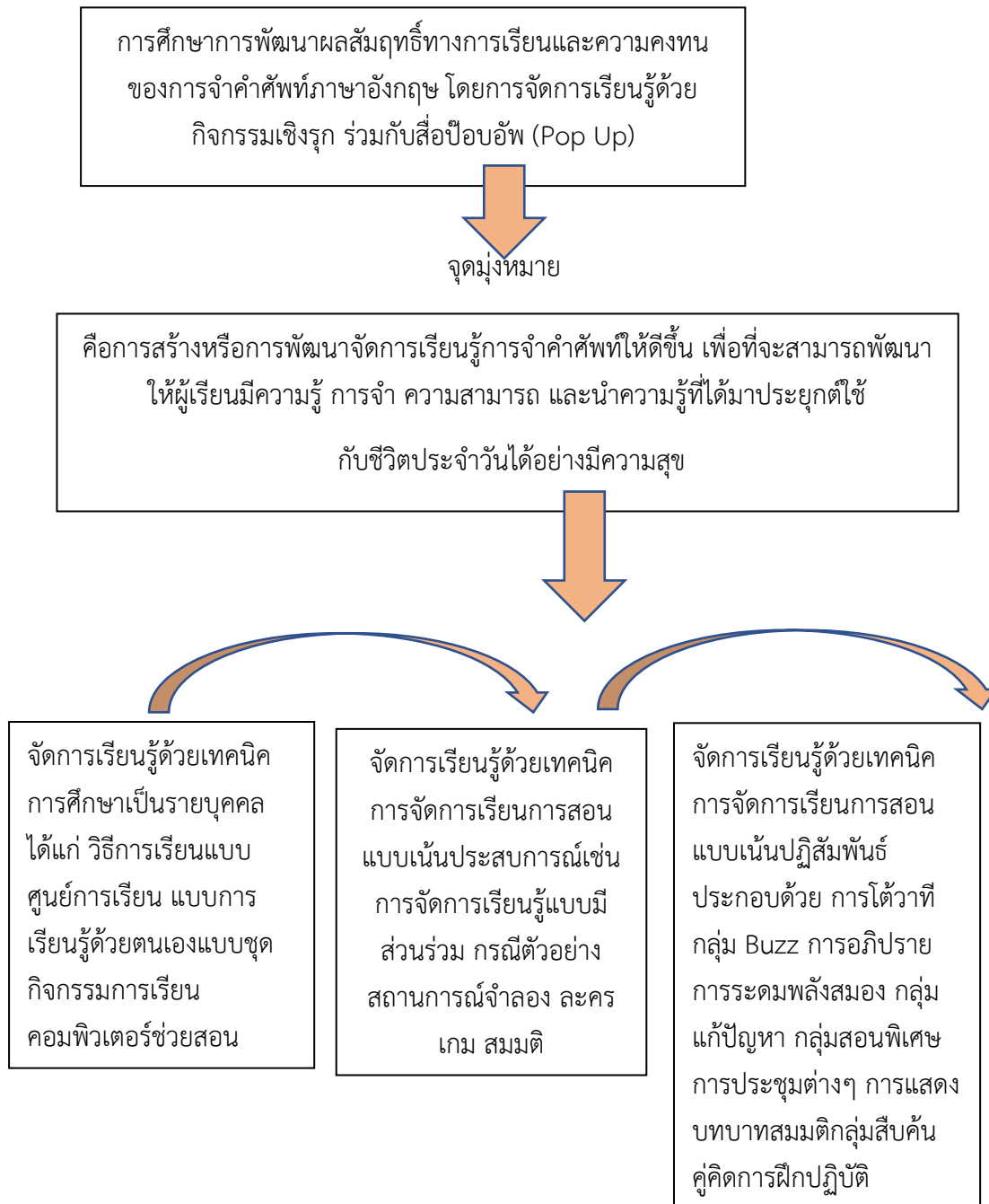
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนที่เรียนวิชาภาษาอังกฤษ หลังเรียนสูงขึ้นกว่าก่อนเรียน โดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน เท่ากับ 10.73 และหลังเรียน เท่ากับ 16.69 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสื่อป๊อปอัพที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนนั้น ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศภายในห้องเรียนและการเรียนให้ผ่อนคลายขึ้นได้ ทำให้ผู้เรียนสนุกสนานกับการเรียนการสอนได้มากขึ้น ไม่ซ้ำอยู่กับแค่การบรรยายของผู้สอนเพียงอย่างเดียวเท่านั้นที่สามารถกระตุ้นและสร้างความสนใจให้กับผู้เรียนได้เป็นอย่างดีผู้เรียนมีอารมณ์ร่วมและสนุกสนานได้มากขึ้น และช่วยให้การสื่อสารระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเข้าใจตรงกันส่งผลให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ผู้สอนเลือกใช้เป็นการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุกนั้นมีความเหมาะสมกับผู้เรียนและส่งผลให้กิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นแรงขับที่ทำให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ในเนื้อหาวิชา ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการสร้างการทำงานเป็นทีมสร้างความแข็งแกร่งของเครือข่ายการเรียนรู้การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเองทำให้เกิดการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและส่งเสริมการเรียนรู้ให้สนุกสนานมีแบบเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันในรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละคนทำให้การเรียนสนุกและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ต้นตอเสริมพลังทางบวกและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างมีชีวิตชีวาสามารถนำเนื้อหาที่เรียนไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริงและสื่อป๊อปอัพก็ช่วยสร้างความคงทนในการจดจำข้อมูลและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pinter ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการสะกดคำโดยใช้เกมการศึกษา กับนักเรียนระดับ 3 จำนวน 94 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นสองกลุ่ม กลุ่มทดลอง

สอนโดยใช้ตามการศึกษา กลุ่มควบคุมสอนโดยใช้ตำราเรียน ภายหลังการทดลอง 3 สัปดาห์ ผลการทดลองพบว่านักเรียนที่เรียนโดยใช้เกมการศึกษามีความคงทนในการจำสูงกว่านักเรียนที่เรียนจากการสอนตามตำรา (Pinter, 1997) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nowalk ได้ศึกษาเรื่องเกมเพื่อสร้างกรอบการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า เกมนี้สามารถเรียกความสนใจของเด็กได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังเป็นที่ยอมรับของนักการศึกษาที่สนใจอีกด้วย (Nowalk, 2006)

2. ความคงทนของการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุก ร่วมกับสื่อป๊อปอัพ วิชาภาษาอังกฤษ หลังเรียนผ่านไป 2 สัปดาห์ มีคะแนนเฉลี่ยของความคงทนของการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ หลังเรียนและหลังเรียนผ่านไป 2 สัปดาห์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) ทั้งนี้เนื่องจากการเรียนรู้ตามลำดับขั้นตอน การจัดกระบวนการในการเรียนรู้ที่ชัดเจนด้วยการจัดการเรียนรู้ด้วยสื่อป๊อปอัพ โดยใช้กระบวนการสอน 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นนำ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียน ส่งเสริมความสนใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ระลึกถึงความรู้เดิมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เรื่องใหม่ ซึ่งเก็บไว้ในความจำระยะยาวนำกลับมาสู่ความจำทำงานเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเรียนรู้เรื่องใหม่ 2) ขั้นสอน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนได้ดึงเอาความรู้เดิมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้สิ่งใหม่นำออกมาใช้สร้างความรู้ ความเข้าใจกับสารสนเทศใหม่ที่ได้รับ โดยผู้วิจัยได้สอนโดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุก ร่วมกับสื่อป๊อปอัพ เรื่อง All about me เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้คำศัพท์และสนุกสนาน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถจำคำศัพท์ได้อย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้ผู้เรียนมีความคงทนในการจำคำศัพท์ 3) ขั้นสรุป เพื่อให้ผู้เรียนได้สรุป และทบทวนความรู้ที่ได้รับว่าเพิ่มขึ้นจากเดิมหรือไม่อย่างไร จะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างไร 4) ขั้นประเมินผล เพื่อให้ผู้สอนรู้ว่าผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามที่คาดหวังไว้ และเป็นข้อมูลในการจัดการเรียนการสอนเพื่อซ่อมเสริมหรือดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

3. ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการเรียนการจัดการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุก ร่วมกับสื่อป๊อปอัพ วิชาภาษาอังกฤษ โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ผู้สอนใช้การจัดการเรียนการสอนด้วยกิจกรรมเชิงรุก และใช้สื่อเป็นตัวกลางในการเรียนการสอนในขณะเรียนอาจทำให้ผู้เรียนมีความสนใจมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมทำกิจกรรมกับผู้สอนในขณะเรียนด้วย ผู้เรียนจึงมีแรงกระตุ้นที่ทำให้อยากเรียนในวิชานี้และเรื่องนี้น่ามากขึ้น ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาทิพย์ กฐินทอง และคณะ ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้เกมเป็นฐานสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) พัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้คำศัพท์โดยใช้เกมเป็นฐาน พบว่า นักเรียนที่เรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้เกมเป็นฐาน มีผลสัมฤทธิ์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบเกมเป็นฐาน พบว่าความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบเกมเป็นฐาน กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้เกมเป็นฐานอยู่ในระดับ มากที่สุด (จุฑาทิพย์ กฐินทอง และคณะ, 2565)

องค์ความรู้ใหม่



บทสรุป

นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุก ร่วมกับสื่อป๊อปอัพ วิชาภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ยของความคงทนทางการเรียนก่อนเรียน เท่ากับ 10.73 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 2.24 ส่วนคะแนนเฉลี่ยของความคงทนทางการเรียนหลังเรียน เท่ากับ 16.69 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้หลังจากการจัดการเรียนผ่านไป 2 สัปดาห์และทำการทดสอบผู้เรียนในความคงทนของการจดจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษนั้น พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยของ

ความคงทนทางการเรียนหลังเรียน 2 สัปดาห์เท่ากับ 17.04 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.61 ซึ่งผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจากสื่อ ป็อบอัพที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนนั้น ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศภายในห้องเรียนและการเรียนให้ผ่อนคลายขึ้นได้ ทำให้ผู้เรียนสนุกสนานกับการเรียนการสอนได้มากขึ้น ไม่ซ้ำอยู่กับแค่การบรรยายของผู้สอนเพียงอย่างเดียวเท่านั้นยังสามารถกระตุ้นและสร้างความสนใจให้กับผู้เรียนได้เป็นอย่างดีผู้เรียนมีอารมณ์ร่วมและสนุกสนานได้มากขึ้น และช่วยให้การสื่อสารระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเข้าใจตรงกันส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเชิงรุก ร่วมกับสื่อป็อบอัพ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนครูผู้สอนควรมีการเตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการ จัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมเพื่อให้พร้อมเพื่อความสะดวก และควรมีจำนวนของป็อบอัพเพียงพอกับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้เวลาในการเล่นเกมน้อยอย่างเหมาะสม และครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 ในการสอนควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงบันดาลใจและดึงดูดความสนใจของนักเรียน เช่น การแจกของรางวัล เป็นต้น เพื่อมุ่งเน้นความคงทน รวมทั้งควรจัดกิจกรรมฝึกให้นักเรียนได้มีการทำงานร่วมกันบ่อยขึ้น รู้จักการคิด และวิเคราะห์คำศัพท์ และอาจจะเพิ่มเติมความหมาย ซึ่งจะช่วยให้การเรียนการสอนคำศัพท์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเกิดการจดจำจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้มากยิ่งขึ้น ในหน่วยงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรนำวิธีการสอนแบบเชิงรุก ร่วมกับสื่อป็อบอัพ จัดการเรียนการสอนในรายวิชา ภาษาอังกฤษ แก่ผู้เรียน ในระดับชั้น อื่นๆ เช่น ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อทำการเก็บข้อมูลและนำมาเปรียบเทียบผลการศึกษาต่อไป

2.2 ควรนำวิธีการสอนแบบเชิงรุก ร่วมกับสื่อป็อบอัพ ใช้จัดการเรียนการสอนในการพัฒนาด้าน ทักษะการคิด หรือทักษะอื่นๆ ในรายวิชาอื่นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้น

2.3 ควรนำวิธีการสอนแบบเชิงรุก ร่วมกับวิธีการสอนอื่นๆนอกจากการสอนร่วมกับสื่อป็อบอัพ อาทิ เทคนิคการเรียนรู้แบบแผนผังความคิด (Concept mapping) ในรายวิชาภาษาอังกฤษ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ความคงทนให้ผู้เรียนสูงขึ้น'

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ศุภสภา ลาดพร้าว.
- กรรณิการ์ ผิวอ่อนดี. (2545). การสอนภาษาอังกฤษยุคใหม่ไม่ยากอย่างที่คิด. *วารสารทางวิชาการเทคโนโลยี-ทัพบก*, 5(7): 156-164.



- จุฑาทิพย์ กลิ่นทอง และคณะ. (2565). *เรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้เกมเป็นฐานสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. ปรินญาณิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- วรรณพร ศิลาขาว. (2538). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์และความคงทนในการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้แบบฝึกหัดที่มีเกมและไม่มีเกมประกอบการสอน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.*
- วิสาข์ จิตวัตร. (2543). *การสอนอ่านภาษาอังกฤษ (Teaching English Reading Comprehension). (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- Nowalk, T.J. (2006). *An exploration into speaking activity of a Chinese English bilingual child dissertation.* Retrieved [05 May 2023] from: <http://Mechworks lib vt edu>.
- Pinter, D.K. (August 1997). "The Effects of an Academic Games on the Spelling Achievement of the Third Grades". *Dissertation Abstracts International*, (2): 710-A.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
Factors Affection Academic Administration of School
Administrators Under the Songkhla Primary Educational
Area Service Office 2

¹อารี เศรษฐสุข Aree Setsuk

²จรัส อติวิทยากรณ์ Charas Atiwithayaporn

³สุตาพร ทองสวัสดิ์ Sudaporn Thongsawat

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2,3}Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: Aree.setsuk23@gmail.com

Received September 7, 2024; Revised September 27, 2024; Accepted: September 28, 2024



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 3) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 5) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาและนำบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่าง 535 คน ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .943^{**}$) 3. ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4. อำนาจในการทำนายของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยอย่างง่าย พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ .899 คิดเป็นร้อยละ 89.9 5. แนว



ทางการพัฒนาและนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้เกิดทักษะความชำนาญ และมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

คำสำคัญ: การบริหาร; งานวิชาการ; ปัจจัย

Abstract

The objectives of this research are: 1) to study the level of factors affecting the academic administration of educational institution administrators; Under the Songkhla Primary Educational Service Area Office, Area 2, 2) to study the relationship between factors affecting the academic administration of educational institution administrators. Under the jurisdiction of Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, 3) To study the level of academic administration of educational institution administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office, Area 2, 4) To study factors affecting the academic administration of educational institution administrators. Under the Songkhla Primary Educational Service Area Office, Area 2, 5) to study the guidelines for developing and leading academic administration of educational institution administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office, Area 2. It is mixed method research. There are Sample group of 535 peoples. Research results found that 1. Level of factors affecting the academic administration of educational institution administrators, overall, it is at the highest level. 2. Relationship between factors affecting academic administration. with the academic administration of educational institution administrators, overall, there is a positive relationship. It is at a very high level, with statistical significance at the .01 level, with a correlation coefficient ($r = .943^{**}$).3. Academic administration level of educational institution administrators, the overall level is at the highest level. 4. Predictive power of factors affecting the academic administration of educational institutions. The results of the simple regression statistical analysis found that the factors that can predict the academic administration of educational institutions were statistically significant at the .001 level, with a coefficient of prediction equal to .899 is 89.9 percent. 5. Guidelines for developing and applying factors affecting the academic administration of educational institution administrators, administrators must have academic leadership. Be a good role model Encourage teachers to develop the teaching and learning process. Using innovative media and educational technology to develop skills and expertise and have professional advancement.

Keywords: Administration; Academic; Factors

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งส่งเสริม ให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุน ให้การจัดการศึกษา ดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อย ต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการ ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วยการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาตามวรรคสอง หรือให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามวรรคสาม รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา ตามความถนัดของตน ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา และเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณให้แก่กองทุน หรือใช้มาตรการหรือกลไกทางภาษีรวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์สินเข้ากองทุนได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องกำหนดให้การบริหารจัดการกองทุนเป็นอิสระและกำหนดให้มีการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 1 ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมี



คุณภาพ พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้ง กาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561-2580)

ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน Ordinary National Education Test (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 จากการรายงานผลการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2565 ของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามรายกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นดังนี้ กลุ่มสาระภาษาไทย ระดับสังกัดมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 49.54 ระดับเขตพื้นที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 53.41 ระดับประเทศมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 50.38 กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ ระดับสังกัดมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 35.85 ระดับเขตพื้นที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 36.93 ระดับประเทศมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 36.83 กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ ระดับสังกัดมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 33.68 ระดับเขตพื้นที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 35.29 ระดับประเทศมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 34.31 และกลุ่มสาระภาษาอังกฤษ ระดับสังกัดมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 35.46 ระดับเขตพื้นที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 36.84 ระดับประเทศมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 39.22 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564 กลุ่มสาระภาษาไทย ระดับสังกัดมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 52.13 ระดับเขตพื้นที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 46.22 ระดับประเทศมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 51.19 กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ ระดับสังกัดมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 24.75 ระดับเขตพื้นที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 20.01 ระดับประเทศมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 24.47 กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ ระดับสังกัดมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 31.67 ระดับเขตพื้นที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 29.36 ระดับประเทศมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 31.45 และกลุ่มสาระภาษาอังกฤษ ระดับสังกัดมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 30.79 ระดับเขตพื้นที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 25.20 ระดับประเทศมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 31.11 (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา, 2563) ซึ่งเป็นผลการทดสอบในปีที่ผ่านมาอย่างไม่เป็นที่น่าพอใจ ผลการทดสอบในแต่ละระดับค่าเฉลี่ยยังไม่ถึงร้อยละ 50 เป็นส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ถือเป็นเรื่องสำคัญ ปัจจุบันงานวิชาการจะเป็นตัวกำกับความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความรู้ทักษะและความสามารถในการบริหารทุกฝ่าย โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืน เมื่อใดที่โรงเรียนดำเนินการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในทิศทางที่ดีขึ้น

จากสภาพที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา ซึ่งมีผลการทดสอบในปีที่ผ่านมาอย่างไม่เป็นที่น่าพอใจ ผลการทดสอบในแต่ละระดับค่าเฉลี่ยยังไม่ถึงร้อยละ 50 เป็นส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากการรายงานผลการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2565 เพื่อใช้เป็นสารสนเทศสำคัญในการนำไปกำหนดแนวทางการบริหารงานวิชาการและพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
3. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
5. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาและนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ไปประยุกต์ใช้

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีของรัตนะ บัวสนธ์ ซึ่งเริ่มจากวิธีเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 535 คน ซึ่งได้มาจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-610) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแยกประชากรเป็นกลุ่มย่อย ตามขนาดของสถานศึกษา เป็น 3 ขนาด คือ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ สุ่มโรงเรียนในแต่ละขนาดมา 50% ของโรงเรียนที่เป็นประชากร จากนั้นนำมาเทียบสัดส่วนและใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามและดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 ด้วยวิธีเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 6 คน โดยใช้การสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Simple Correlation) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter และตีความวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานตามวิธีของ รัตนะ บัวสนธ์ (2554, น.109) โดยเริ่มจากวิธีเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 ด้วยวิธีเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สถานะทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เป็นแบบเติมคำตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ไปประยุกต์ใช้ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถาม



ไปยังสถานศึกษาต่างๆในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผ่านทาง Google Form ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ผลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) การอ่านความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตอนที่ 4 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ตอนที่ 5 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบ Enter ตอนที่ 6 รวบรวมแนวทางการนำปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยการตีความวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

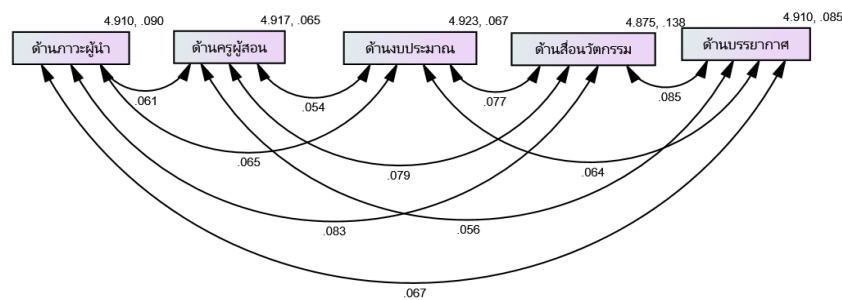
ตารางที่ 1 แสดงระดับปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

(n = 535)

ปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.91	.30	มากที่สุด
2. ครูผู้สอน	4.92	.25	มากที่สุด
3. งบประมาณ	4.92	.26	มากที่สุด
4. สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.88	.37	มากที่สุด
5. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.91	.29	มากที่สุด
รวม	4.91	.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =

4.91 , S.D. = .29) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = .25) ปัจจัยด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = .26) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = .29) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = .30) และปัจจัยด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = .37) ตามลำดับ เพื่อแสดงค่าเฉลี่ยกับความแปรปรวนระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รายด้าน

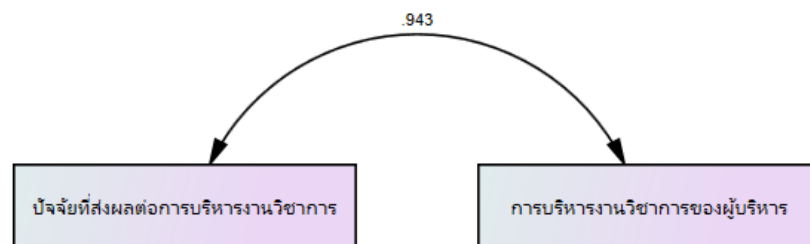
จากภาพที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รายด้าน โดยเรียงลำดับจากสูงสุดไปน้อยสุด ครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.917$, $S^2 = .065$) งบประมาณ ($\bar{X} = 4.923$, $S^2 = .067$) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.910$, $S^2 = .085$) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.910$, $S^2 = .090$) และสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.875$, $S^2 = .138$)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการ กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน วิชาการ (X_{sum})	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Y_{sum})			
	r	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์	P-value
	.943***	บวก	สูงมาก	0.01

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม

จากตารางที่ 2 และภาพที่ 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม (Y_{sum}) มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .943^{**}$)

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

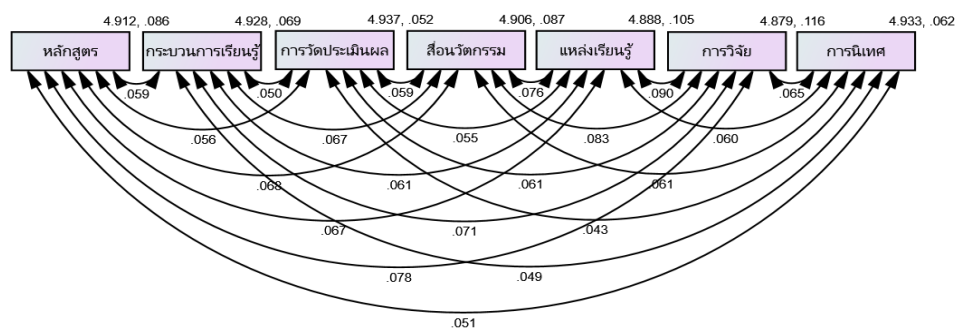
(n = 535)

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.91	.30	มากที่สุด
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.93	.30	มากที่สุด
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.94	.23	มากที่สุด
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.88	.34	มากที่สุด
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.91	.30	มากที่สุด
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.89	.33	มากที่สุด
7. การนิเทศการศึกษา	4.93	.25	มากที่สุด
รวม	4.91	.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91, S.D. = .25$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอน

ผลการเรียน ($\bar{X} = 4.94, S.D. = .23$) รองลงมาคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.93, S.D. = .30$) การนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.93, S.D. = .30$) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.91, S.D. = .30$) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.91, S.D. = .30$) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.89, S.D. = .33$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.88, S.D. = .34$)

เพื่อแสดงค่าเฉลี่ยกับค่าความแปรปรวนระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รายด้าน

จากภาพที่ 3 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.937, S^2 = .052$) รองลงมาคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.928, S^2 = .069$) การนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.933, S^2 = .062$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.879, S^2 = .116$)

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj. R ²	B	Beta	t	Sig
ปัจจัย(X _{SUM})	.943	.899	.898	.899	.943	65.206	.000

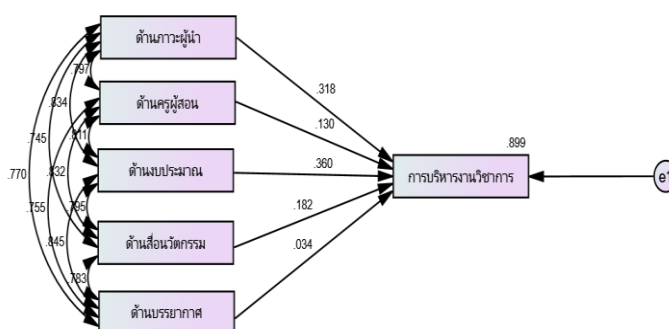
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพที่ 4 แสดงการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

จากตารางที่ 4 และภาพที่ 4 พบว่า อำนาจในการทำนายของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยอย่างง่าย พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ .899 คิดเป็นร้อยละ 89.9

วัตถุประสงค์ที่ 5 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาและนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ไปประยุกต์ใช้ ผลการรวบรวมแนวทางการพัฒนาและนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ไปประยุกต์ใช้ โดยมีการตีความวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ดังนี้



ภาพที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม

ภาพที่ 5 พบว่า ปัจจัยในภาพรวม 5 ด้านส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านงบประมาณ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มากที่สุด(β) เท่ากับ .360 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร(β) เท่ากับ .318 สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา(β) เท่ากับ .182 ครูผู้สอน(β) เท่ากับ .130 และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร(β) เท่ากับ .034 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกปัจจัยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรสุตา อมรชาติได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสุคีริน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสุคีริน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ฉัตรสุตา อมรชาติ, 2558)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านครูผู้สอน ด้านงบประมาณ ด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .943 ทั้งนี้เนื่องมาจาก การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน คือ ปัจจัยที่เป็นตัวบุคคล เช่น ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครองและชุมชนสอดคล้องกับงานวิจัยของเมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาลได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล, 2560)

3. ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ทั้งหมด 7 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน รองลงมาคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของแกร่งกล้า สุวรรณโพลได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (แกร่งกล้า สุวรรณโพล, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตยา โชคดีวัฒนาได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิตและกรมการประเมินผล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (อาทิตยา โชคดีวัฒนา, 2561)

องค์ความรู้ใหม่

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานหรือสิ่งที่สนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งได้รับการสังเคราะห์ว่าส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ประกอบด้วย



1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ใช้อิทธิพลของตัวเองหรือตำแหน่งเพื่อการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มคนปฏิบัติตามความคิดเห็น และก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์กร สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม จนเกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล โน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างกระตือรือร้นเพื่อดำเนินงานไปสู่ เป้าหมาย โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล มีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้ผู้อื่นเกิดความศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นและได้บังคับบัญชาได้

1.2 ครูผู้สอน หมายถึง การที่บุคคลซึ่งทำหน้าที่เป็นครูผู้สอน แสดงออก ถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามบทบาทของครู เป็นแบบอย่างที่ดีและความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ตลอดจนการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ดังนั้นครูจึงต้องมีบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ดังนี้ คือ กำหนดหน่วยการเรียนรู้กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนจนเกิดการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเมตตา รักนักเรียน ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้นักเรียนเกิดความรู้ รู้สึกปลอดภัย อบอุ่น มีความสนุกสนาน เมื่อมาโรงเรียน และประเมินผลการสอนของตนเองเพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนตลอดจนการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพ และมีคุณภาพสูงสุด

1.3 งบประมาณ หมายถึง กระบวนการวางแผน งบประมาณในการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดผลสำเร็จ ตามนโยบายเกี่ยวกับการใช้จ่าย ในการจัดศึกษา และการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดการบริหารงานวิชาการ จำเป็นต้องบริหารจัดการ งบประมาณ จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพเนื่องจากทรัพยากร ของหน่วยงานมีจำกัดโดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรรเงินงบประมาณไป ในแต่ละด้าน เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง สิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในปัจจุบันที่ใช้ได้มีการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาเกี่ยวกับการผลิตสื่อการเรียนการสอนและการเผยแพร่สื่อวัตกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสถานศึกษาจะต้องมี การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวม การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล การพิมพ์การสร้างงาน การสื่อสารข้อมูล มาใช้ในการบริหารงานและเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้คนเข้าถึงความรู้โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสารโทรคมนาคม

1.5 บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์โดยทั่วไปรอบตัวงานและผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานในสำนักงาน เป็นไปด้วยดีหรือไม่ดี องค์กรประกอบเหล่านั้นได้แก่ แสง เสียง การถ่ายเทอากาศ สภาพชุมชน สภาพแวดล้อมในสำนักงานเพราะมีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์กร และการรับรู้ที่มี เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทัศนคติ การปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ ส่งผลต่อความภักดีที่มีต่อองค์กร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร อันเป็นการแสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

2. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทของสถานศึกษา เพื่อสนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น มีคุณภาพ เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน โดยพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่ง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามกรอบการบริหารงาน วิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ดังนี้

2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง หลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ มีความสมบูรณ์ เหมาะสมกับสถานศึกษา และจุดมุ่งหมายของการสอน มากยิ่งขึ้น โดยการศึกษาวิเคราะห์ เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษามีหน้าที่สำคัญ ในการพัฒนาหลักสูตร วางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตร จัดทำโครงสร้างหลักสูตร และสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา มีการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมิน มาพัฒนา หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการวางแผนและส่งเสริมให้ครูเห็นถึง ความสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพราะสิ่งที่สำคัญในการเรียนรู้ไม่ได้อยู่ที่เนื้อหาแต่อยู่ที่ กระบวนการจัดการเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดองค์ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ทั้งทักษะในการเรียน ทักษะทางสังคมทักษะการแก้ปัญหาและการอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นในสังคม

2.3 การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การจัดทำแผนการวัดผล และ ประเมินผลการเรียนการสอนเน้นให้ครูมีการวัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียนเป็นรายบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษา สาระการเรียนรู้ และเป็นไปตามแนวทางของหลักสูตรวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อที่จะได้รวบรวมผลทั้งหมดไป พิจารณาคัดเลือก

2.4 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การศึกษาและคัดเลือก หนังสือ เอกสารประกอบการเรียนการสอนและแบบเรียนเพื่อใช้ใน สถานศึกษา การศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อเป็นหนังสือ แบบเรียน ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำและ ตรวจสอบหนังสือเรียน หนังสือเสริม ประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัดเสริมทักษะ ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการ เรียนการสอนเป็นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การปรับปรุง พัฒนาสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา วิเคราะห์ กำหนด นโยบาย วางแผนในเรื่อง การจัดหาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีการ พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อจัดสร้างองค์ความรู้ใหม่ พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา พัฒนาห้องสมุด ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา นิเทศ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากร ในการ ผลิตและพัฒนาการใช้ สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

2.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพของครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัย สามารถปฏิบัติได้และ นำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

2.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของ ผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา มีการ สืบรวจแหล่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ตามบริบทของโรงเรียน

2.7 การนิเทศการศึกษา หมายถึง ระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ภายใน สถานศึกษาเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียน การสอน ในรูปแบบที่หลากหลาย สร้างความ

ตระหนัก ให้แก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายใน การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและต่อเนื่องและนำผลการนิเทศมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ให้ดียิ่งขึ้น

บทสรุป

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .943^{**}$)

3. ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. อำนาจในการทำนายของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยอย่างง่าย พบว่าปัจจัยที่สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ .899 คิดเป็นร้อยละ 89.9

5. แนวทางการพัฒนาและนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้เกิดทักษะความชำนาญ และมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงาน วางแผนการใช้งบประมาณที่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับบริบทของชุมชน ส่งเสริมให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) กำกับติดตามนิเทศการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านวิชาการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ปัจจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา ควรศึกษาและนำปัจจัยเหล่านี้ไปใช้เพื่อวางแผนปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษาต่อไป

2. ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการสูงสุดคือ ด้านงบประมาณ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานวิชาการมีคุณภาพจึงควรมีการวางแผนการใช้งบประมาณที่รัดกุมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนรวมถึงการเปิดโอกาสให้ครูได้รับการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนจนเกิดทักษะและชำนาญ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น จำเป็นต้องมีการสัมภาษณ์ปลายเปิดให้หลากหลายยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านวิชาการด้านอื่น ๆ เช่น ปัจจัยด้านผู้ปกครอง เพื่อทราบสภาพปัญหาที่แท้จริงของโรงเรียนซึ่งจะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- แกร่งกล้า สุวรรณโพล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ฉัตรสุตา อมรชาติ. (2558). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสุคิริน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 2 (2), 1 – 13.
- แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา. (2563). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพการศึกษาทบทวน 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. นครพนม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาทิจิญา โชคดีวัฒนา. (2561). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดตราด. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.





กลยุทธ์การบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
Quality System Management Strategies for World Class Standard
School Under the Primary Educational Service Area Office

¹จำเริญ สีมาร์ตัน Chamroen Seemarat

²พระมหาธำรง ฐิตบุญโญ Phramaha Thamrong Thitapunkho

^{1,2}มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

^{1,2}Mahamakut Buddhist University

¹Corresponding author, e-mail: mamsee2506@gmail.com

Received November 24, 2023; Revised September 27, 2024; Accepted: September 27, 2024



บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการบริหารจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารจัดการระบบคุณภาพ (3) พัฒนากลยุทธ์ในการบริหารจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียน และ (4) ประเมินและรับรองกลยุทธ์ดังกล่าว การวิจัยใช้วิธีการแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษาจำนวน 45 แห่ง โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 532 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.99 และ 0.98 แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินกลยุทธ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี PNI Modified ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกมีความสำคัญในการบริหารจัดการ โดยจุดแข็งอยู่ที่กระบวนการบริหาร ส่วนจุดอ่อนอยู่ที่ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 13 กลยุทธ์รอง และ 69 วิธีดำเนินการ ซึ่งได้รับการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง โดยผลการประเมินอยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหารระบบคุณภาพ; โรงเรียนมาตรฐานสากล; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

This research aims to (1) study the management conditions of quality systems in world-class standard schools under the Primary Educational Service Area Office, (2) analyze the strengths, weaknesses, opportunities, and threats (SWOT) of quality management, (3) develop strategies for managing the quality systems of schools, and (4) evaluate and certify these strategies. The research employed a mixed-methods approach, with a sample of 45 international standard primary schools. Data providers included directors, deputy directors, department heads, teachers, and school committee members, totaling 532 individuals. The tools used for the research included questionnaires with reliability values of 0.99 and 0.98, structured interviews, and strategic assessment forms. The statistical methods employed for data analysis included frequency counts, percentages, means, standard deviations, and the PNI Modified Index. The research findings indicated that both internal and external environments are crucial for effective management. The strengths lie in management processes, while the weaknesses pertain to students' 21st-century skills and their ability to manage teaching and learning. The developed strategies consist of 4 main strategies, 13 secondary strategies, and 69 implementation methods, which were certified by experts regarding their appropriateness, feasibility, and accuracy, with high levels of evaluation results.

Keywords: Quality management strategies; International standard schools; Under the Primary Educational Service Area Office

บทนำ

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาอย่างเหมาะสม ในการพัฒนาประเทศในด้านการพัฒนาทุนทรัพยากรเชิง เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมให้มีความเจริญรุ่งเรือง และมีความมั่นคงอย่างยั่งยืน และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำ และยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ด้วยปัจจุบันระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ความก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการสื่อสาร ประเทศไทยจะมีความสัมพันธ์กับชุมชนโลกบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมกัน มีความสามารถในการแข่งขันและร่วมมือกับประชาคมโลกได้



ต่อเมื่อเรามีการปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการศึกษา ให้สามารถพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีสมรรถนะในการแข่งขัน มีคุณภาพสูงขึ้นรู้จักเลือกที่จะรับกระแสของวัฒนธรรมต่างชาติ ปลูกจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นคนไทย รวมถึงการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ทันต่อสภาวะการณ์โลก (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

คุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่รัฐบาลให้ความสำคัญ โดยมุ่งเน้นการประกันคุณภาพและการส่งเสริมคุณภาพให้การศึกษาที่มีคุณภาพที่ดี แต่ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เปิดกว้างมากขึ้นมาตรฐานคุณภาพจะไม่อยู่ภายในประเทศเท่านั้นแต่มาตรฐานต้องสามารถเทียบเคียงหรือแข่งขันได้ในสากล เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในระบบสากลไม่ใช่อยู่เพียงในประเทศเท่านั้น ในการพยายามพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ของสากลนั้น จะต้องมีการประกันคุณภาพภายในผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการ การเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาอันเป็นการสร้างความมั่นใจว่าสถานศึกษามีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อให้เด็กไทยเป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการศึกษาในทุกด้าน ด้วยการศึกษาคือการสร้างทุนทางปัญญาช่วยให้คนมีหลักคิด รู้จักใคร่ครวญเลือกสรร และปรับตัว เพื่อเข้าสู่สังคมแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ (Knowledge based society) และเศรษฐกิจบนฐานความรู้ (Knowledge based economy) ซึ่งมีผลให้การบริหารการศึกษาไทยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน ความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคม ทำให้กระบวนการบริหารจัดการต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ เป็นเหตุให้ผู้บริหารจะต้องใฝ่รู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรอยู่รอด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาประเทศสู่สังคมแห่งการเรียนรู้จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม (พรณวดี ปามุทา, 2559)

โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ.2553 โดยมีโรงเรียนเป้าหมาย 500 โรงเรียนเป็นรุ่นที่ 1 และในปี พ.ศ.2555 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้คัดเลือกโรงเรียนรุ่นที่ 2 เพิ่มเติมจำนวน 150 โรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ให้ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) 2) ยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล (World-Class Standard Curriculum and Instruction) และ 3) การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Quality System Management) (สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) จากเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่จะทำให้ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) ตรงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีทั้งหมด 5 เป้าหมาย คือ 1) เป็นเลิศทางวิชาการ หมายถึง นักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สูง 2) สื่อสารสองภาษา หมายถึง ผู้เรียนมาตรฐานสากลมีทักษะและความสามารถ ด้านภาษา ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในระดับเดียวกับนักเรียนของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูง ทั้งเพื่อการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการติดต่อสื่อสาร เพื่อการนำเสนอผลงาน เพื่อการโต้แย้งเหตุผล และเพื่อการเจรจาความร่วมมือ ทั้งด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ผู้เรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความสนใจเรียนวิชาภาษาต่างประเทศภาษาที่สองเพิ่มมากขึ้น 3) ล้ำหน้าทางความคิด หมายถึง ผู้เรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดวิทยาศาสตร์ และมีความคิดอย่างมีวิจารณญาณ รวมถึงมีทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในการแก้ปัญหาและการใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้ในระดับเดียวกันกับนักเรียนที่มีคุณภาพการศึกษาสูง 4) ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้เรียนโรงเรียนมาตรฐานสากล มีทักษะความสามารถในการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง (Independent Study) และมีความสามารถในการผลิตผลงานด้านต่างๆ ด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพสูง และ 5) ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก หมายถึง ผู้เรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นผู้มีจิตสาธารณะ มีสำนึกในการบริการสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีจิตสำนึกในการส่งเสริม พิทักษ์ และปกป้องสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิถีชีวิต ศิลปะ วัฒนธรรม และสถานะทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมของประเทศต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่มประเทศอาเซียนในระดับสูง นอกจากนี้ความสำเร็จของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลอีกมุมมองหนึ่ง สามารถพิจารณาได้จากผลการเข้าร่วมโครงการการประเมินผลนานาชาติ (PISA) จัดโดย OECD และโครงการการศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษาด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ระดับนานาชาติ (TIMSS) จัดโดย IEA ซึ่งในปี พ.ศ. 2558 ผู้เรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ได้รับการสุ่มเข้าสอบโครงการ PISA หรือ TIMSS มีเป้าหมายให้นักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนมาตรฐานสากล จะต้องมียุทธศาสตร์ผลการสอบโดยเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนนานาชาติที่เข้าร่วมโครงการ PISA หรือ TIMSS ในปีเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553)

จากผลการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา ในปีงบประมาณ 2558-2560 ที่ผ่านมามีการประเมินคุณภาพระดับองค์กร เพื่อรับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับ OBECQA (Office of Basic Education Commission Education Commission Quality Award) มีจำนวน 45 โรงเรียนจากโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลทั้งหมด 281 โรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ซึ่งโรงเรียนที่ผ่านการประเมินมีจำนวนน้อยโดยคิดเป็นค่าเฉลี่ยจะได้เพียง 16% ถือได้ว่าเป็นสัดส่วนที่ยังมี



ปริมาณน้อย แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษาที่มีความพร้อมในการยกระดับเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในระดับ OBECQA ยังไม่ประสบผลสำเร็จ และในปีการศึกษา 2561 ได้มีโรงเรียนที่ประสงค์เข้าร่วมโครงการจำนวน 799 โรงเรียน ตามเกณฑ์การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ในระดับ OBECQA ทั้งในระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษา และเพื่อให้โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการได้ประสบผลสำเร็จให้ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA เพิ่มมากขึ้น

จากสภาพปัญหา และความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาและรับผิดชอบการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลในระดับ OBECQA จึงต้องการที่จะศึกษาถึงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้กับโรงเรียนที่ต้องการพัฒนาสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา เพื่อรับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับ OBECQA (Office of Basic Education Commission Education Commission Quality Award) ให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพของการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
4. เพื่อประเมินและรับรองกลยุทธ์การบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา” เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนการวิจัยมีรายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัย แหล่งข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1: ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

- การวิเคราะห์เอกสาร: ผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากล รวมถึงหลักการและทฤษฎีที่สนับสนุนแนวทางการบริหารนี้

- การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ: ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคุณภาพ

- การวิเคราะห์ข้อมูล: ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะถูกวิเคราะห์โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่และร้อยละ เพื่อสรุปผลการศึกษาด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

ขั้นตอนที่ 2: วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม

- การวิเคราะห์ SWOT: ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Strengths and Weaknesses) โดยดูที่กระบวนการบริหารและผลผลิต รวมถึงสภาพแวดล้อมภายนอก (Opportunities and Threats) โดยพิจารณาด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี

- การเก็บข้อมูล: ใช้ค่าดัชนี PNI Modified ในการวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียน จากนั้นเสนอข้อมูลเหล่านี้ในการพัฒนากลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 3: พัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการ

- การจัดกลุ่มข้อมูล: ข้อมูลจากการวิเคราะห์ SWOT จะถูกจัดกลุ่มตามค่าดัชนี PNI เพื่อจัดลำดับความต้องการ

- การพัฒนากลยุทธ์: กลยุทธ์การบริหารจัดการจะถูกพัฒนาขึ้นจากข้อมูลที่ได้ โดยการใช้วิธี TOWS Matrix เพื่อเชื่อมโยงระหว่างจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม รวมถึงการสร้างวิธีดำเนินการเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์เหล่านี้

ขั้นตอนที่ 4: ประเมินและรับรองกลยุทธ์

- การเลือกผู้ประเมิน: ผู้วิจัยเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เพื่อทำการประเมินกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ประเมินในด้านต่างๆ เช่น การบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา

- การใช้แบบสอบถาม: ใช้แบบสอบถามในการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ จากนั้นจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผล โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนต่อไป

แต่ละขั้นตอนนี้มีความสำคัญในการทำให้การวิจัยมีความครบถ้วนและเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาและประเมินกลยุทธ์ที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ.



ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่นำเสนอ พบว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลในระดับประถมศึกษา ภาพรวมด้านกระบวนการบริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าการกำหนดขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจนมีความสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมมีความสำคัญต่อการจัดการเช่นกัน อย่างไรก็ตาม นโยบายของรัฐบาลถือเป็นภาวะคุกคามต่อการบริหารจัดการโรงเรียน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ในด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่ามี หลักสูตรหลัก 4 ข้อ ประกอบด้วย 13 หลักสูตรรอง และ 69 วิธีดำเนินการ โดยผ่านการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญในระดับสูง

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT Analysis) พบว่า:

- จุดแข็ง: กระบวนการบริหารและการจัดการ
- จุดอ่อน: ทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ยังต้องการพัฒนา
- โอกาส: เทคโนโลยีและการสนับสนุนทางเศรษฐกิจ
- ภาวะคุกคาม: นโยบายของรัฐบาลที่ไม่ต่อเนื่อง

ตารางแสดงผลการคำนวณค่าเฉลี่ยของปัจจัยการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับการประเมิน
1.กระบวนการบริหาร	4.60	0.32	มากที่สุด
2.ปัจจัยนำเข้า	4.45	0.28	มาก
3.ผลลัพธ์	4.30	0.25	มาก
4.เทคโนโลยี	4.50	0.29	มากที่สุด
5.นโยบายของรัฐบาล	3.80	0.40	ปานกลาง

จากตารางจะเห็นได้ว่าด้านกระบวนการบริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.60 (ระดับมากที่สุด) แสดงให้เห็นว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ ส่วนด้านนโยบายของรัฐบาลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดที่ 3.80 (ระดับปานกลาง) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความไม่แน่นอนของนโยบายที่เป็นภาวะคุกคามในการบริหารโรงเรียน

แต่ละขั้นตอนนี้มีความสำคัญในการทำให้การวิจัยมีความครบถ้วนและเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาและประเมินหลักสูตรที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1. (1.) สภาพปัจจุบันและที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการพบว่าสภาพการบริหารจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะในด้านกระบวนการ (Process) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารที่มีขั้นตอนชัดเจนและเป็นลำดับ มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด (Reali, 2010) (2) สภาพแวดล้อมภายนอกและโอกาส พบว่าด้านสภาพแวดล้อมภายนอก เทคโนโลยีและเศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการโรงเรียน สภาพเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้โรงเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การสื่อสาร และการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกเกศ ชนะโยธา ที่ชี้ให้เห็นว่าเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และการบริหารโรงเรียน (ปกเกศ ชนะโยธา, 2557) (3) จุดอ่อนและภาวะคุกคาม ผลการวิเคราะห์พบว่า จุดอ่อนของการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลคือทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนที่ยังไม่พัฒนาเต็มที่ โดยเฉพาะด้านการคิดวิเคราะห์และทักษะกระบวนการคิด อีกทั้งนโยบายของรัฐบาลที่ไม่สม่ำเสมอ เป็นภาวะคุกคามต่อการบริหารจัดการโรงเรียน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของนโยบายบ่อยครั้ง ส่งผลให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการบริหาร (4) ผลของกลยุทธ์ พบว่า การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้รับการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะในด้านความเหมาะสม ความถูกต้อง และความเป็นไปได้ ซึ่งกลยุทธ์หลักที่ได้รับการรับรองมากที่สุดเป็นกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้เรียนในอนาคต และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การพัฒนาการศึกษามีความยั่งยืน

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า สภาพของการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเข้มแข็งในด้านการกระบวนการ (Process) โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับสภาพที่พึงประสงค์ในระดับที่สูงที่สุด ผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานเชิงระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน ช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

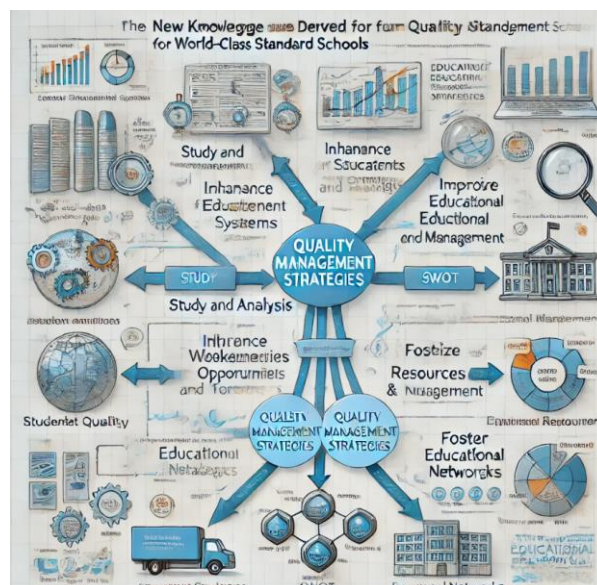
3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ผลการวิจัย พบว่ากลยุทธ์การบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 13 กลยุทธ์รอง และ 69 วิธีดำเนินการ ซึ่งได้แก่ (1) กลยุทธ์หลักที่ 1: จัดการศึกษาที่ตรงตามสมรรถนะเพื่อตอบสนองการมีงานทำในอนาคต และกลยุทธ์รอง: เพิ่มศักยภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการทำงานในอนาคต (2) กลยุทธ์หลักที่ 2: ยกระดับคุณภาพการศึกษา และกลยุทธ์รอง: ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ (3) กลยุทธ์หลักที่ 3: จัดการทรัพยากร และการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และกลยุทธ์รอง: จัดหางบประมาณและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่

จำเป็นต่อการเรียนรู้ (4) กลยุทธ์หลักที่ 4: สร้างเครือข่ายการศึกษา และกลยุทธ์รอง: ส่งเสริมการร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การพัฒนากลยุทธ์เหล่านี้ได้รับการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญในด้านความเป็นไปได้และความเหมาะสม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้จริงในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล

4. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ประเมินและรับรองกลยุทธ์การบริหารจัดการระบบคุณภาพ ผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 แสดงให้เห็นว่าการประเมินและรับรองกลยุทธ์การบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน โดยใช้การประเมินในด้านความเป็นไปได้ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านความเป็นประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 4.45, S.D. = 0.28) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของโรงเรียนมาตรฐานสากล ในการประเมินในลักษณะนี้ช่วยยืนยันว่ากลยุทธ์ที่ถูกพัฒนาขึ้นมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในด้านการบริหารการศึกษา ได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่มีคุณค่า ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนต่อไปได้

องค์ความรู้ใหม่

ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค TOWS Matrix มาจำแนกองค์ประกอบของการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล ให้แก่โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ต้องการยกระดับให้สูงขึ้น นำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาต่อยอดให้โรงเรียนได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้



แผนภูมิภาพแสดงขั้นตอนการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล และแผนภูมินี้เป็นเครื่องมือในการทำความเข้าใจขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์และการจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ดังนี้

1. ศึกษาการจัดการปัจจุบัน จากการวิเคราะห์ระบบการบริหารจัดการของโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT Analysis) เพื่อประเมินปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการ เช่น กระบวนการจัดการเรียนรู้และปัจจัยที่เป็นปัญหา

2. พัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการ จากการวิเคราะห์ SWOT ได้พัฒนากลยุทธ์หลัก 4 ข้อ ได้แก่ 1) เพิ่มศักยภาพผู้เรียนเพื่อตอบสนองการมีงานทำในอนาคต 2) ยกระดับคุณภาพการศึกษา 3) จัดการทรัพยากรและการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และ 4) สร้างเครือข่ายการศึกษาเพื่อความร่วมมือในการพัฒนา

3. การจัดการดำเนินงาน กลยุทธ์แต่ละข้อมีการกำหนดกลยุทธ์รองและวิธีการดำเนินการ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพของการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ของการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 4) ประเมินและรับรองกลยุทธ์การบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้วิธีแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) กลุ่มตัวอย่างการวิจัย โรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษาที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA จำนวน 45 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ หัวหน้างานหรือ ครูผู้สอนที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นตัวแทนผู้ปกครอง โรงเรียนละ 14 คน จำนวน 532 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 และ 0.98 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และข้อเสนอแนะ และแบบประเมินกลยุทธ์ เก็บข้อมูลในปีพุทธศักราช 2563 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี PNI Modified การกำหนดกลยุทธ์ด้วยวิธี TOWS Matrix และการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงบรรยาย โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาหน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษาควรประยุกต์ใช้กลยุทธ์ในการขับเคลื่อนนโยบายของโรงเรียนให้ตรงตามเป้าหมาย เช่น การพัฒนาทักษะสองภาษา และการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้โรงเรียนมีศักยภาพในการแข่งขันระดับสากล

2. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในการนำไปใช้ประโยชน์

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2.2 โรงเรียนมาตรฐานสากล ควรใช้กลยุทธ์ที่เสนอเพื่อปรับปรุงหลักสูตร พัฒนาศักยภาพผู้เรียน และยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อทักษะในศตวรรษที่ 21

2.3 กระทรวงศึกษาธิการ สามารถใช้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและขยายโครงการโรงเรียนสองภาษาและโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อตอบสนองต่อการศึกษายุคโลกาภิวัตน์

2.4 ควรมีการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ควรวางแผนอัตราค่าจ้างและบุคลากรให้ครบถ้วน รวมถึงการประเมินบุคลากรอย่างยุติธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ปกเกศ ชนะโยธา. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรการศึกษาแบบเปิดตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคมเพื่อส่งเสริมจิตสาธารณะและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรณวดี ปามุทา. (2559). *ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินญาปรัชญาดุสิตบัณฑิตสาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยสยาม.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และ
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). คู่มือการประเมินคุณภาพมาตรฐาน การศึกษาขั้น
พื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

Real. P. D. (2010). *H2 solve wicked problems*. North Cololina: Lulu.





ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอสุโขทัย-ลก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
Morale in Working Performance of Teachers in Sungaikolok
District Under Narathiwat Primary Educational Service Area
Office 2

¹มารียะ สาระ Mariyah Sareh

²นวรรตน์ ไชยมภู Navarat Waichompu

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: Mariya.sar038@hu.ac.th

Received November 21, 2023; Revised September 27, 2024; Accepted: September 29, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุโขทัย-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู โรงเรียนในอำเภอสุโขทัย-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 191 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามขวัญและกำลังใจของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .814 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีอิสระ และค่าความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้าน ความมีสัมพันธภาพ และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 2. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและราย

ด้านไม่แตกต่างกัน ในขณะที่จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครู มีดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครู เสริมสร้างสภาพแวดล้อม ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร สวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม สร้างความเชื่อมั่น เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานของครู; ขวัญและกำลังใจ; โรงเรียนในอำเภอสุโขทัย

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of morale in working performance of teachers in Sungaikolok District under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2, 2) compare the level of working performance of teachers, classified by of gender, educational level, working experience and educational institution size, and 3) study guidelines for creating morale in working performance of teachers. The research samples consisted of 191 teachers in Sungaikolok District under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2. the samples collected by using Krejcie and Morgan tables and stratified random sampling. The tools used in the research were questionnaires and interviews. The morale in working performance of teachers had content validity as 0.95 and reliability as .814. Statistical data analysis was frequency, percentage, mean, standard deviation and one-way variance. The results were as follow: 1. The overall level and each aspect of morale in working performance of teachers was at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects were at the same high level. Sorted by average from highest to lowest is the work environment, security, respect, aspects of success, career advancement, relationship and welfare and compensation. 2. comparative results moral in working performance of teachers classified by of gender, educational level, working experience and the size of the school it was found that overall and each aspect were not different. While categorizing by educational institution size, it found that teachers in medium-sized educational institution. They had higher morale in working performance towards career



advancement than teachers in large educational institutions. 3. Guidelines for creating morale in working performance of teachers as follows: Educational Service Area Office and educational institutions should have policies to promote teachers' morale, enhancing the environment, career stability, receiving recognition from executives, appropriate welfare and making confidence to teachers can develop themselves to their full potential and career advancement.

Keywords: Teacher's Working; Performance Morale; Schools in Sungaikolok

บทนำ

ครูและบุคลากรทางการศึกษานับว่าเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญที่ต้องดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและอาจกล่าวได้ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาคือกุญแจสำคัญในการจัดการศึกษา เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญเช่นนี้แล้ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารหน่วยงานนั้นๆ จะต้องธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคคลเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพสูงสุดราบรื่นเท่าานาน (นิศากร ศรีบัว, 2552) ดังนั้นการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษากระบวนการหนึ่งที่จะละเลยไม่ได้ คือ การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กการสร้างขวัญกำลังใจเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง ทำให้บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจในความรู้สึกนึกคิดของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และ 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจหรือขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ (Herzberg, 1975)

ทั้งนี้โรงเรียนในอำเภอสุโขทัย-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ซึ่ง ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ สร้าง

ความเสียหายในหลายๆ ด้าน อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทำให้ข้าราชการครูหลายคนตัดสินใจย้ายออกไปทำงานนอกพื้นที่ แต่ในขณะเดียวกันก็มีข้าราชการครูอีกหลายคน ที่ยังยืนหยัดปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน จึงมีความจำเป็นจะต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเคารพ ความสามัคคี มีความสุขกับการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู มีความตั้งใจอุทิศกำลังกาย กำลังใจให้แก่งานที่ทำ มีความพร้อมที่แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอสุโขทัย-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 เพื่อสามารถคาดคะเนและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนเพื่อเป็นการรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 อันจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู รวมทั้งการแสวงหา แนวทางในการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอสุโขทัย-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ให้มีขวัญกำลังใจที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัด นราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 จำแนกตาม เพศ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุโขทัย-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (population and sample) คือ 1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนในอำเภอสุโขทัย-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 13 โรงเรียน จำนวนครู 389 คน 2. กลุ่ม



ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนในอำเภอสหัสขันธ์-โก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามเกณฑ์สัดส่วนแยกตามสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (research instruments) เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครู มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของครู โรงเรียนในอำเภอสหัสขันธ์-โก-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ลักษณะแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์แนวทางการสร้างขวัญและการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสหัสขันธ์-โก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยมีการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการทดลองใช้ (Try-out) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งสองตอน โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach (Cronbach's Alpha method) มีการกำหนดค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.814 เป็นไปตามที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล (data analysis) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่อิสระ และค่าความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสหัสขันธ์-โก-ลก จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ครูมีระดับขวัญและกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, $SD = .086$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 4.16$, $SD = .166$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($\bar{x} = 4.10$, $SD = .237$) แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสหัสขันธ์-โก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจ	n = 191		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.16	.166	มาก
2. ความมั่นคงปลอดภัย	4.14	.211	มาก
3. ความมีสัมพันธภาพ	4.11	.224	มาก
4. สวัสดิการและค่าตอบแทน	4.10	.237	มาก
5. การยอมรับนับถือ	4.14	.197	มาก
6. ความสำเร็จ	4.14	.236	มาก
7. ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.12	.223	มาก
ภาพรวม	4.13	.086	มาก

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุโขทัย-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุโขทัย-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน		เพศ				t	P-value
		ชาย		หญิง			
		(n = 51)		(n = 140)			
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.15	.177	4.17	.163	-.673	.501
2.	ความมั่นคงปลอดภัย	4.13	.200	4.14	.215	-.153	.878
3.	ความมีสัมพันธภาพ	4.10	.248	4.11	.215	-.180	.857
4.	สวัสดิการและค่าตอบแทน	4.06	.241	4.12	.234	-1.475	.142
5.	การยอมรับนับถือ	4.15	.214	4.13	.190	.662	.509
6.	ความสำเร็จ	4.16	.260	4.13	.227	.585	.560
7.	ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.13	.190	4.12	.235	.396	.693



ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	P-value
	ชาย		หญิง			
	(n = 51)		(n = 140)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
ภาพรวม	4.13	.097	4.13	.082	-.268	.789

2.3 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุโขทัย-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษาภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุโขทัย-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน		วุฒิการศึกษา				t	p-value
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		(n = 173)		(n = 18)			
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.16	.171	4.18	.107	-.685	.499
2.	ความมั่นคงปลอดภัย	4.14	.211	4.16	.210	-.413	.680
3.	ความมีสัมพันธภาพ	4.11	.225	4.10	.220	.135	.892
4.	สวัสดิการและค่าตอบแทน	4.11	.241	4.06	.192	.847	.398
5.	การยอมรับนับถือ	4.14	.195	4.10	.212	.912	.363
6.	ความสำเร็จ	4.14	.195	4.17	.220	-.497	.620
7.	ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.13	.228	4.08	.172	.765	.445
ภาพรวม		4.13	.086	4.12	.091	.493	.623

2.4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุโขทัย-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุโขทัย-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน		ประสบการณ์ทำงาน				t	p-value
		ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปีขึ้นไป			
		(n = 130)		(n = 61)			
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.18	.160	4.13	.176	-.685	.499
2.	ความมั่นคงปลอดภัย	4.13	.208	4.15	.218	-.413	.680
3.	ความมีสัมพันธภาพ	4.10	.213	4.12	.246	.135	.892
4.	สวัสดิการและค่าตอบแทน	4.12	.225	4.06	.256	.847	.398
5.	การยอมรับนับถือ	4.14	.207	4.14	.175	.912	.363
6.	ความสำเร็จ	4.15	.236	4.13	.237	-.497	.620
7.	ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.12	.230	4.12	.212	.765	.445
ภาพรวม		4.13	.085	4.12	.090	.493	.623

2.5 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสู่โข-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวม จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง ($\bar{x} = 4.15$, SD = .228) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ($\bar{x} = 4.07$, SD = .207) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสู่โข-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน		ขนาดสถานศึกษา				t	p-value
		กลาง		ใหญ่			
		(n = 119)		(n = 72)			
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.16	.175	4.16	.152	-.127	.899
2.	ความมั่นคงปลอดภัย	4.14	.205	4.14	.066	.947	.680
3.	ความมีสัมพันธภาพ	4.10	.208	4.13	-.874	.383	.892
4.	สวัสดิการและค่าตอบแทน	4.11	.247	4.09	.654	.514	.398
5.	การยอมรับนับถือ	4.14	.197	4.13	.344	.731	.363
6.	ความสำเร็จ	4.15	.236	4.13	.571	.569	.620



ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน		ขนาดสถานศึกษา				t	p-value
		กลาง		ใหญ่			
		(n = 119)		(n = 72)			
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
7.	ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.15	.228	4.07	.207	2.377*	.018
ภาพรวม		4.14	.088	4.12	.083	1.125	.262

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 แสดงผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู		ความถี่
สภาพแวดล้อมในการทำงาน		
1.	สถานที่ทำงานควรมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	15
2.	ควรมีอาคารสถานที่เพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	6
3.	สถานที่ทำงานควรมีสื่ออุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน	13
4.	อาคารสถานที่ที่มีบรรยากาศควรมี แสง เสียง อากาศ เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	14
5.	เครือข่ายทั้งภาครัฐ และเอกชน ควรให้ความร่วมมือ สนับสนุน และส่งเสริมในการปฏิบัติงาน	7
6.	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายควรมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	16
ด้านความมั่นคงปลอดภัย		
1.	ต้องได้รับความมั่นใจว่าจะไม่ถูกล่วงโทษให้ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล	6
2.	ลักษณะงานที่ทำอยู่ ควรมีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ	14
3.	ต้องมั่นใจจะได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานที่	12
4.	อาชีพที่ทำอยู่ต้องมีความมั่นคง ช่วยให้ดำรงอยู่ได้ตามอัตรา	5
5.	ควรได้รับการพัฒนาตนในการปฏิบัติงาน	14
ด้านความมีสัมพันธภาพ		
1.	ผู้บริหารควรให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง	16
2.	สามารถเข้าพบผู้บริหาร เพื่อปรึกษาหารือ ขอรับคำแนะนำช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา	13
3.	สมาชิกในองค์กรควรมีความสามัคคี ร่วมมือกับปฏิบัติงาน	14
4.	เมื่อประสบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานหรือกับเรื่องส่วนตัว สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้	5

แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ความถี่
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	
1. รายได้ที่ได้รับต้องมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	14
2. ค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสม	6
3. ค่าช่วยเหลือบุตรต้องมีความเหมาะสม	13
4. มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืม เมื่อจำเป็น	14
ด้านการยอมรับนับถือ	
1. การปฏิบัติงานต้องได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน	15
2. ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของครู	13
3. ควรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานเป็นอย่างดี	12
4. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของครู	13
ด้านความสำเร็จ	
1. ควรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเอง	5
2. สามารถใช้ทักษะ ความรู้ในการแก้ไขปัญหาจนสำเร็จ ลุล่วง	7
3. ผลงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับ หน่วยงาน	14
4. ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชยในผลงานของครู	7
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	
1. ต้องได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	16
2. ต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	13
3. ควรได้รับสนับสนุนในการศึกษาดูงานหรือฝึกอบรม	8
4. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ต้องมีส่วนช่วยให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	14

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุโขทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุโขทัย - สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครู ในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ ได้ทำงานที่ตนรับผิดชอบจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานได้ผลที่ดี ดังนั้นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการได้รับผลตอบแทนที่



เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของไอยรัตน์ คงทัพ ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ไอยรัตน์ คงทัพ, 2564) อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกกร ทองเรือง ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีขวัญและกำลังใจค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (กนกกร ทองเรือง, 2563)

2. จากการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสู่โข-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 พบว่า

2.1 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสู่โข-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง ต่างก็ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพ การมีผลตอบแทนที่ตรงไปตรงมาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาระหน้าที่เพราะสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นตอนของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow need hierarchy) เนตร์พัฒนา ยาริราช ได้ให้ความหมาย ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Need) ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Need) ขั้นที่ 4 ความต้องการความเคารพ (Esteem Need) และขั้นที่ 5 ความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด (Self-Actualization Need) (เนตร์พัฒนา ยาริราช, 2553)

2.2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสู่โข-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายงาน ที่มีการกระจายงานได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เปิดโอกาสให้ครู เป็นมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในสถานศึกษา จึงทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของไอยรัตน์ คงทัพ ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ไอยรัตน์ คงทัพ, 2564)

2.3 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสู่โข-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี หรือ 5 ปีขึ้นไปต่างต้องการความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน การได้รับความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชา ทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก ที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ ในจังหวัดชลบุรี ผลการเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกพบว่า ด้านประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน (ณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก, 2554)

2.4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสู่โข-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับไวยรัตน์ คงทัพ ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ได้ค้นพบข้อเสนอ 3 ด้านในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู คือ 1. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า 2. ด้านการยอมรับนับถือ และ 3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ไวยรัตน์ คงทัพ, 2564)

3. จากแนวทางเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอสู่โข-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สรุปได้แนวทางดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แนวทางที่ดีคือ สถานที่ทำงานควรมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรมีสื่ออุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายควรมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีนั้นจะส่งผลต่อทุกสิ่ง ตั้งแต่ระดับความเครียด สุขภาพจิต ไปจนถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นพื้นที่ที่ส่งเสริมให้ผู้คนทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตน และสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ สอดคล้องกับนิลบล ภมร ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานจะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เนื่องมาจากสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ บรรยากาศสถานที่ในการปฏิบัติงาน เสียง อุณหภูมิ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานรวมถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ การจัดการ สวัสดิการ ค่าตอบแทนความสัมพันธ์กับคู่ควมคุมงานและสภาพแวดล้อมต่างๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น (นิลบล ภมร, 2554)



2) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ลักษณะงานที่ทำอยู่ควรมีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ มันจึงจะได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงาน และควรได้รับการพัฒนาตนในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก ความมั่นคงปลอดภัย คือส่วนสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง สอดคล้องกับกนกกร ทองเรือง ผลการศึกษาด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอตอนตุม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สภาวะของจิตใจหรือความรู้สึกที่มีผลต่อขวัญในเรื่องความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพหน้าที่การงานและมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถที่จะก้าวหน้าต่อไป (กนกกร ทองเรือง, 2563)

3) ด้านความมีสัมพันธภาพ ผู้บริหารควรให้ความสนทนสนมและเป็นกันเอง สามารถเข้าพบผู้บริหาร เพื่อปรึกษาหารือ ขอรับคำแนะนำช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้ตลอดเวลา สมาชิกในองค์กรควรมีความสามัคคี ร่วมมือกับปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารที่ดีไม่ได้เป็นเพียงชื่อตำแหน่งที่แสดงถึงการเติบโตในหน้าที่การงานเท่านั้น แต่เป็นการแสดงถึงความเป็นผู้นำขององค์กรที่จะต้องใช้ทั้งวิสัยทัศน์ รวมไปถึงจนถึงศักยภาพอันหลากหลายในการบริหารงาน เพื่อนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนไปสู่จุดหมายปลายทางแห่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายเดียวกันในการทำงาน ไม่เพียงเท่านั้นผู้บริหารที่ดียังเป็นทั้งแบบอย่างและแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในองค์กรได้อีกด้วย สอดคล้องกับชนัญชิตา พัวพวง ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา พบว่า ความต้องการให้ผู้บังคับบัญชามี ความสนทนสนมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และไว้วางใจในการปฏิบัติงานคอยให้คำแนะนำใน เรื่องการปฏิบัติงานช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทราบถึงความทุกข์ร้อนและมีความเป็น ธรรมทั้งในเรื่องหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว และสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ และมีความเพียรพยายามด้วยระบบคุณธรรม การมีเหตุผล โดยรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยสูงสุด (ชนัญชิตา พัวพวง, 2563)

4) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน รายได้ที่ได้รับต้องมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่ารักษาพยาบาลที่มีความเหมาะสม ค่าช่วยเหลือบุตรต้องมีความเหมาะสม มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมเมื่อจำเป็น เนื่องจาก สวัสดิการ และค่าตอบแทนคือกลไกของการบริหารงานที่สำคัญ ในเมื่อข้าราชการหรือ พนักงาน ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนเขาเหล่านั้น ถ้าเป็นตัวแทนเงินสามารถนำไปใช้จ่ายส่วนตัว ครอบครัว สังคม และกิจการอื่นๆ ได้เพื่อความสุขสบายของตนเองและครอบครัวได้นอกจากนั้น

คำตอบแทนยังเป็นแรงจูงใจ ให้บุคลากรให้เกิดความพึงพอใจและสมควรที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท เสียสละเต็มความรู้ ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรนั้น เพื่อความบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์เพ็ญ พิงเพ็ง และอศฺวฤทธิ์ อุทัยรัตน์ ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 พบว่า ด้านคำตอบแทน สวัสดิการสุขภาพและความปลอดภัย ต้องมีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่หน่วยงานจัดให้เบี่ยงเบนในการปฏิบัติราชการตรงตามสิทธิ์อย่างเหมาะสม และการได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายสวัสดิการของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก (จันทร์เพ็ญ พิงเพ็ง และอศฺวฤทธิ์ อุทัยรัตน์, 2560)

5) ด้านการยอมรับนับถือ การปฏิบัติงานต้องได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของครู ควรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของครู เนื่องจากการยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จรวมถึงการที่ครูได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นต่างๆ ไปนั้น จะยิ่งส่งเสริมให้มีกำลังใจในการทำงาน และนำมาซึ่งผลสำเร็จสู่องค์กรอีกด้วย สอดคล้องกับชนัญชิตา พัวพวง ผลการศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีการให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน (ชนัญชิตา พัวพวง, 2563)

6) ด้านความสำเร็จ ควรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองสามารถใช้ทักษะ ความรู้ในการแก้ไขปัญหาจนสำเร็จลุล่วง ผลงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชยในผลงานของครู เนื่องจากการทำงานของครูย่อมมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จ การได้ใช้ทักษะความรู้ เพื่อทำงานให้ลุล่วงจะทำให้ครูเกิดความสุข ความพอใจในการทำงาน ย่อมเป็นสิ่งที่ดีต่อตนเองและองค์กร สอดคล้องกับวัชร ย์สุนเทศ ผลการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานนั้น ผลการทดสอบโดยใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุ พบว่า ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชามีระดับความสำคัญในระดับมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชานั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกดีใจและภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติไป ก่อให้เกิดผลที่ต่อเนื่องคือ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในตนเอง กล้าทำงาน มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น มีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนางานที่รับผิดชอบ สุดท้ายเกิดความรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในองค์กรนี้ เกิดความรัก ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรและความเชื่อมั่นและศรัทธาในบริษัท (วัชร ย์สุนเทศ, 2562)



7) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรได้รับสนับสนุนในการศึกษาดูงานหรือฝึกอบรม และงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ต้องมีส่วนช่วยให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เนื่องจาก ความก้าวหน้าในอาชีพ ถือเป็นเรื่องสำคัญของครูแต่ละคน เพราะนอกจากจะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นแล้ว ยังทำให้ครูมีโอกาสพัฒนาตนเองสู่ตำแหน่งและบทบาทที่สำคัญมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาถือเป็นเรื่องส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของครู สอดคล้องกับชนัญชิตา พัวพวง ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า โอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ มีความการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถมากกว่าความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมีโอกาสก้าวหน้าเป็นผู้บริหารของหน่วยงานในอนาคตและส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ ระดับมาก (ชนัญชิตา พัวพวง, 2563)

องค์ความรู้ใหม่



การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นสามารถเริ่มต้นจากหน่วยงานต้นสังกัด คือ เขตพื้นที่การศึกษาร่วมกันกับผู้บริหารโรงเรียนในการนำแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้ง 7 ด้าน ดังนี้ 1) สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี 2) มีความมั่นคงปลอดภัยในงาน 3) ความมีสัมพันธภาพที่ดี 4) มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม 5) ให้การยอมรับนับถือ 6) ความสำเร็จในงานที่ชัดเจน และ 7) มีความก้าวหน้าในอาชีพ มากำหนดเป็นนโยบายหรือโครงการ กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดทั้งกับบุคลากรและองค์กรต่อไป

บทสรุป

จากการศึกษาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสหัสขันธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาควรมีนโยบายที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครู โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่จะผลักดัน ในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับ สวัสดิการและ

คำตอบแทนที่เหมาะสม สร้างความเชื่อมั่น เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และเกิดความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทุกคนจะต้องได้รับความสะดวก ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลอย่างยิ่งต่อการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อครูมีกำลังใจที่ดีแล้วการทำงานต่างๆ ก็จะบรรลุตามเป้าหมายได้ในที่สุด

1.2 สถานศึกษาขนาดกลางจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับความก้าวหน้าของครู ลดภาระหน้าที่ที่มีจำนวนมากเกินไป รวมไปถึงการจัดการเรียนการสอนที่ไม่ตรงกับวิชาเอกของครู ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลกับขวัญและกำลังใจของครูลดน้อยลง ดังนั้นสถานศึกษาขนาดกลางจะต้อง มีการปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงาน สร้างกิจกรรมที่ครูสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าได้

1.3 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้คนในองค์กรเกิดความรัก ความสามัคคีเพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร

1.4 ผู้บริหารสามารถที่จะนำข้อมูลไปเป็นแนวทางพัฒนาองค์กร การปรับใช้ให้มีความเหมาะสมกับบริบท เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี ให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาสถานศึกษาในอำเภอสุโขทัย-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

2.2 ควรทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ๆ นอกเหนือจากครู เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาสรุปผล และวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร ทองเรือ. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอตอนตม จังหวัดนครปฐม. *วารสารสังคมศึกษา มจร สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 1(2): 13-25.
- จันทร์เพ็ญ พิงเพ็ง, อัสวฤทธิ์ อุทัยรัตน์. (2560). ขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*.



- ชนัญดา พัวพวง. (2563). การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียน
กลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
หนองคาย เขต 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 8(1): 167-179.
- ณรงค์ฤทธิ์ นิ้มมาก. (2554). ขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนส
สเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี. *วารสารวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและกีฬา*, 8(1): 49-60.
- นิลุบล ภมร. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- นิศากร ศรีบัว. (2552). ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลที่มีต่อการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี
เทศบาลตำบลโพธิ์ อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์. *สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). *การจัดการสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: บริษัททริบเพิ้ลกรุ๊ป
จำกัด.
- วัชรระ ยี่สุนเทศ. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัย
ประชาชน*, 1(3): 1-12.
- ไอยรัตน์ คงทัพ. (2564). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย*, 1(2): 49-62.
- Herzberg, F. (1975). *The Motivation to work*. (2 "). New York Johns Wiley & Sons.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research
Activities". *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 607-610.



ถ้อยคำความเจ็บปวดในบทแถลงศิลปะเครื่องประดับ The Suffering Message in Documentary Jewellery Art

นภพล เงินบาท Noppadol Ngenbaht

คณะมัณฑนศิลป์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

Faculty of Decorative Arts, Silpakorn University

Corresponding author, e-mail: Smoker.junior@gmail.com

Received November 23, 2023; Revised September 27, 2024; Accepted: September 29, 2024



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาประวัติศาสตร์การก่อสร้างเส้นทางรถไฟสายมรณะ จังหวัดกาญจนบุรี 2. เพื่อออกแบบบทแถลงศิลปะเครื่องประดับที่แสดงออกถึงความเจ็บปวดและความรุนแรงที่ไร้ซึ่งอิสรภาพ 3. เพื่อส่งเสริมให้ระลึกถึงเหตุการณ์สำคัญในการสร้างทางรถไฟสายมรณะ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสารและการสัมภาษณ์ เชิงลึกเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ใช้การสัมภาษณ์เป็นหลักและทำเพียงรอบเดียวเท่านั้นใช้การสัมภาษณ์แบบเปิด ผลการศึกษาพบว่า 1) เนื่องจากในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ญี่ปุ่นได้สร้างทางรถไฟยุทธศาสตร์ โดยการเกณฑ์เชลยศึกรวมถึงแรงงานจำนวนมาก รีบเร่งสร้างทางรถไฟอย่างหามรุ่งหามค่ำ ทำให้มีผู้คนล้มตายเป็นจำนวนมาก คนไทยจึงเรียกทางรถไฟนี้ว่า “ทางรถไฟสายมรณะ” เส้นทางรถไฟสายนี้ ถือเป็นอนุสรณ์ของโลกที่จารึกความโหดร้ายทารุณของสงครามโลกครั้งที่ 2 2) ข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยผลิตชิ้นงานจัดแสดงนิทรรศการ และใช้กระบวนการทำสีโลหะของเครื่องประดับในการ รถมดำ และรมเขียว เพื่อให้ชิ้นงานเปลี่ยนสีและอารมณ์ไปตาม ช่วงเวลาในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต 3) เทคนิค และกระบวนการ มาพัฒนาขึ้นเป็นเครื่องประดับ จำนวน 2 คอลเลคชั่น ประกอบไปด้วย 5 ชิ้น เพื่อให้ผู้พบเห็นหรือผู้สวมใส่ตระหนักถึงเรื่องราวการก่อสร้างเส้นทางรถไฟสายมรณะ

คำสำคัญ: สงครามโลกครั้งที่ 2; การก่อสร้างเส้นทางรถไฟสายมรณะ; เส้นทางรถไฟสายมรณะ

Abstract

This research article aims to 1. Study the history of the construction of the Death Railway in Kanchanaburi Province 2. Design an art statement of jewelry that expresses the pain and violence without freedom 3. Promote the remembrance of



important events in the construction of the Death Railway This research is a documentary research and in-depth interview. The tools used to collect data include interviews as the main method and only one round using an open interview. The results of the study found that: 1) During World War II, Japan built a strategic railway by recruiting many prisoners of war and laborers. They rushed to build the railway day and night, causing many people to die. Thai people therefore called this railway the "Death Railway". This railway line is considered a world monument that records the cruelty of World War II. 2) The data obtained from the research produced exhibition pieces and used the metal coloring process of jewelry in blackening and greening to make the pieces change color and mood according to the past, present and future. 3) The techniques and processes were developed into 2 collections of jewelry, consisting of 5 pieces, to make viewers or wearers aware of the story of the construction of the Death Railway.

Keywords: World War 2; Construction of the Death Railway; the Death Railway

บทนำ

ศิลปะเป็นงานสร้างสรรค์ขึ้นมาไม่ใช่เป็นขึ้นมาเองตามธรรมชาติ แต่เกิดจากความคิดของบุคคลที่ต้องการสื่อสารให้ผู้อื่นได้รู้ความคิดของตนเองด้วยคำพูดบ้าง ภาพวาดบ้าง รูปปั้นบ้าง ตลอดจนทั้งงานเขียนในรูปแบบต่างๆ ดังนั้น ความงามตามธรรมชาติจึงไม่เป็นอิสระ ถ้าถือว่าไม่มีผู้สร้าง แต่ถ้าถือว่าผู้สร้างก็เป็นศิลปะอีกประการหนึ่ง ผลงานทางศิลปกรรมจะต้องแสดงออกซึ่งลักษณะพิเศษบางประการของศิลปะด้วย นอกจากนั้น การสร้างสรรค์ศิลปกรรมจะต้องแสดงอะไรบางอย่างของผู้สร้างสรรค์ ไม่ว่าศิลปินผู้นั้นจะต้องการสื่อสารถึงผู้อื่นหรือไม่ก็ตาม เลโอ ตอลสตอย ถือว่าศิลปะคือการสื่อสารอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลหนึ่งให้คนอื่น ๆ ที่มีอารมณ์อย่างเดียวกันได้รับทราบโดยการใช้เส้น สี เสียง การเคลื่อนไหว หรือคำพูด ยิ่งอารมณ์รุนแรงเพียงใด ศิลปะก็ยิ่งดีเพียงนั้น ซึ่งตอลสตอยกล่าวว่า “คำพูดที่ถ่ายทอดความคิดและประสบการณ์นั้นทำให้คนเราเกิดความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ศิลปะก็คล้ายกัน และลักษณะพิเศษของความสัมพันธ์ที่เกิดจากศิลปะต่างกับที่เกิดจากคำพูดก็คือ คำพูดนั้นมนุษย์เราใช้อาศัยเป็นสื่อถ่ายทอดความคิด แต่ศิลปะใช้สำหรับถ่ายทอดความรู้สึก” (Tolstoy, L., 1964).

จังหวัดกาญจนบุรี ตั้งอยู่ในภาคตะวันตกของประเทศไทย มีพื้นที่ใหญ่เป็นอันดับ 3 ของประเทศ มีแม่น้ำสำคัญคือแม่น้ำแควใหญ่ จุดต้นน้ำเริ่มที่ทิวเขาถนนธงชัย ไหลลงผ่านอำเภอมอหม่าง จังหวัดตาก เขตทุ่งใหญ่นเรศวร จังหวัดอุทัยธานี ต่อกับอำเภอสรีสวัสดิ์ และอำเภอเมืองกาญจนบุรี

รวมกับแม่น้ำแควน้อย เป็นแม่น้ำแม่กลอง ซึ่งมีความยาวประมาณ 450 กิโลเมตร เป็นแม่น้ำที่มีสะพานข้ามแม่น้ำแคว ซึ่งได้เกิดเหตุการณ์สำคัญที่ทำให้จังหวัดกาญจนบุรีมีชื่อเสียง เนื่องจากในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ญี่ปุ่นได้ตัดสินใจสร้างทางรถไฟยุทธศาสตร์ จากชุมทางหนองปลาดุก อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เข้าสู่จังหวัดกาญจนบุรี โดยข้ามแม่น้ำแควใหญ่ เลียบแม่น้ำแควน้อยไปจนถึงด่านเจดีย์สามองค์ และปลายทางไปยังเมืองทันบูชายัตประเทศพม่า ก่อสร้างโดยการเกณฑ์เชลยศึก ชาวอังกฤษ ออสเตรเลีย ฮอลันดา และอินโดนีเซีย จำนวนกว่า 60,000 คน และรวมถึงแรงงานจำนวนมาก ทั้งชาวมลายู อินเดีย จีน ญวน อินโดนีเซีย พม่า และไทย ประมาณ 200,000 คน ทั้งหมดอยู่ภายใต้การควบคุมของกองทัพญี่ปุ่น รับแรงสร้างทางรถไฟอย่างหามรุ่งหามค่ำ ทำให้มีผู้คนล้มตายเป็นจำนวนมาก ทั้งจากความเป็นอยู่ที่ยากแค้น โรคภัยไข้เจ็บที่รุมเร้า และด้วยความอดเคี้ยวอดแลของเส้นทางสะพานตามหน้าผาทำให้การก่อสร้างมีความยากลำบาก คนไทยจึงเรียกทางรถไฟนี้ว่า “ทางรถไฟสายมรณะ” เส้นทางรถไฟสายนี้ ถือเป็นอนุสรณ์ของโลกที่จารึกความโหดร้ายทารุณของสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งใช้ระยะเวลาในการก่อสร้างให้แล้วเสร็จเพียงหนึ่งปี ก่อนจะถูกระเบิดทิ้งจากกองบินสัมพันธมิตรจนสะพานช่วงกลางพังถล่มลงมา ต่อมาภายหลังสงครามโลกยุติลง รัฐบาลไทยได้ขอซื้อทางรถไฟต่อจากประเทศอังกฤษ ด้วยเงินจำนวน 50 ล้านบาท เพื่อบูรณะซ่อมแซมในปี พ.ศ. 2489 การซ่อมในครั้งนั้นได้ยุบต่อม่อกลาง แล้วสร้างเป็นสะพานเหล็ก 2 ช่วง แทนของเดิม เปลี่ยนช่วงสะพานไม้เป็นสะพานเหล็ก รวมความยาวของสะพานทั้งสิ้น 322.90 เมตร (พ่อน เปรมพันธุ์ และ โสมขยา ธนกุล, 2563)

ปัจจุบันทางรถไฟสายมรณะและสะพานข้ามแม่น้ำแคว ได้กลายเป็นสัญลักษณ์หนึ่งที่สำคัญของจังหวัดกาญจนบุรี ที่ได้รับการยกย่องให้เป็น “สัญลักษณ์แห่งสันติภาพ” เนื้อเรื่องของรถไฟสายมรณะแห่งนี้ ได้ถูกนำไปสร้างเป็นภาพยนตร์ฮอลลีวูด เรื่อง THE BRIDGE ON THE RIVER KWAI ในปี พ.ศ. 2500 ซึ่งสร้างมาจากนิยายในชื่อเดียวกัน และภาพยนตร์เรื่อง “THE RAILWAY MAN แค้นสะพานข้ามแม่น้ำแคว” ในปีพ.ศ. 2556 ซึ่งสร้างมาจากชีวประวัติของเชลยศึก ผู้ร่วมสร้างสะพานข้ามแม่น้ำแคว นอกจากนี้ทางจังหวัดกาญจนบุรีได้มีการจัดงานสัปดาห์สะพานข้ามแม่น้ำแควขึ้นประจำปี ทุกปี โดยมีการแสดงสีเสียดเพื่อย้อนรำลึกถึงสงครามโลกครั้งที่ 2 ทั้งนี้บทเพลงงานศิลปะ หมายถึง คำพูดของศิลปินที่จะพูดคุยไม่เพียงแค่ผ่านงานศิลปะ แต่เกี่ยวกับงานศิลปะด้วย สามารถเปิดเผยแนวคิดปรัชญาอิม และแนวคิดที่อยู่เบื้องหลังงานศิลปะ แสดงถึงเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของงานศิลปะ

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญเมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 (พ.ศ. 2484 - 2488) กาญจนบุรีเข้ามาเกี่ยวข้องกับญี่ปุ่น เกณฑ์เชลยศึกมาสร้างทางรถไฟไปพม่า โศกนาฏกรรมก็เกิดขึ้น เพราะเชลยศึก รวมทั้งกรรมกร ชาวต่างชาติต้องมาล้มตายในป่าเมืองกาญจนบุรีเป็นจำนวนมาก จึงเรียกทางรถไฟสายนี้ว่า “ทางรถไฟสายมรณะ” ยังปรากฏหลักฐานของอนุสรณ์สงคราม เช่น ทางรถไฟ สะพานข้าม



แม่น้ำแคว โค้งมรณะ ตลอดจนสุสานของเหล่าเชลยศึกที่บ้านดอนรักและบ้านเขาปูน (วรวิสุทธิธรรมฤทธิ, 2544)

จากข้อมูลข้างต้นนำไปสู่การสร้างสรรค์งานศิลปะที่ตั้งอยู่บนฐานของอารมณ์แห่งความเจ็บปวดผ่านการนำเสนอในรูปแบบของเรื่องราวที่มีประวัติศาสตร์เกี่ยวข้องกับการสูญเสียและนำไปสู่ผลกระทบทางด้านความรู้สึกอีกทั้งยังเป็นข้อมูลในการผลิตสร้างความอ่อนแอและความเข้มแข็งที่สะท้อนผ่านอารมณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานั้นอีกทางหนึ่งด้วย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประวัติศาสตร์การก่อสร้างเส้นทางรถไฟสายมรณะ จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อออกแบบบทแสดงศิลปะเครื่องประดับที่แสดงออกถึงความเจ็บปวดและความรุนแรงที่ไร้ซึ่งอิสรภาพ
3. เพื่อส่งเสริมให้ระลึกถึงเหตุการณ์สำคัญในการสร้างทางรถไฟสายมรณะ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ พื้นที่วิจัย คือ เส้นทางรถไฟสายมรณะ จังหวัดกาญจนบุรี ประชากร คือ จำนวน 3 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด ได้แก่

- 1) แบบสอบถาม ข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจจากผู้เข้าร่วมนิทรรศการ และข้อเสนอแนะ
- 2) แบบสัมภาษณ์ นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงวิเคราะห์ (Analytical Statistics)

ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิจัยเอกสารวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

การเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การสัมภาษณ์เป็นหลักและทำเพียงรอบเดียวเท่านั้นใช้การสัมภาษณ์แบบเปิด โดยไม่มีคำถามนำคำตอบว่าจะต้องเป็นอย่างหนึ่งอย่างไร (On Directive Interview) เพื่อป้องกันไม่ให้แนวคิดของผู้ให้สัมภาษณ์ถูกครอบงำหรือชักจูงโดยใจความ หรือ แนวความคิดที่แฝงอยู่ แต่ทั้งนี้จะอาศัยกรอบหรือแนวทางแบบคำถามกว้างๆ เพื่อให้การสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ครอบคลุมทั้งหัวข้อและเนื้อหา เพื่อจะได้วิเคราะห์และเสนอผลในลักษณะที่สามารถสร้างข้อสรุปเป็นการทั่วไปได้ตามหัวข้อนั้นๆ นำผลการสัมภาษณ์ที่จัดบันทึก หรืออัดเทปที่ได้รับอนุญาตมาเรียบเรียง แล้วส่งกลับให้ผู้ให้ข้อมูลได้ตรวจสอบความถูกต้องและทำการวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุป แล้วนำข้อสรุปที่ได้มาเขียนเป็นผลการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษามีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

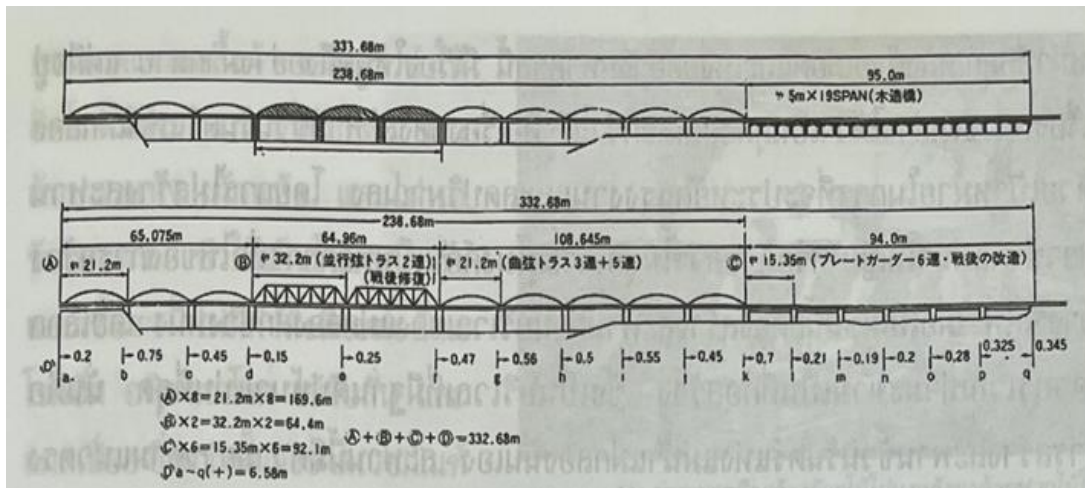
1. ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยนำคำสัมภาษณ์จากผู้ถูกสัมภาษณ์มาเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของแต่ละบุคคล และจัดลำดับความสำคัญและคุณลักษณะของข้อมูล
2. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่จัดลำดับความสำคัญแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะทราบถึงลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และจากการศึกษาต่างๆ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลรวมกันอย่างเป็นระบบและนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน แสดงความสำคัญของข้อมูลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อสะดวกในการวิเคราะห์และเขียนรายงานข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะไม่ใช้ข้อมูลตัวเลข แต่จะเป็นข้อมูลเชิงพรรณนาที่มี “รายละเอียด” และ “ลึก” และมีการอ้างอิงโดยตรงเกี่ยวกับที่มาของข้อมูลไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าหรือข้อมูลทางเอกสาร

การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย การสร้างสรรค์ผลงานผู้วิจัยเริ่มจากการศึกษาประวัติศาสตร์ทางรถไฟสายมรณะ จังหวัดกาญจนบุรี โดยการใช้การสัมภาษณ์จากทายาทผู้มีส่วนช่วยเหลือและแรงงานในการก่อสร้างเส้นทางรถไฟ ผู้วิจัยจึงนำคำสัมภาษณ์จากทายาทผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การกระทำของเชลยศึกที่มีต่อทางรถไฟ วัสดุและการกระทำของธรรมชาติเป็นสื่อในการสร้างสรรค์ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้พบเห็นรับรู้เข้าใจได้ง่าย โดยถ่ายทอดผ่านผลงานศิลปะเครื่องประดับจากเทคนิคการตี ตอก เจาะ ขุด และการทำปฏิกิริยากับโลหะโดยธรรมชาติ ซึ่งเป็นเทคนิคที่เชลยสงครามได้มีการใช้ในการก่อสร้างเส้นทางรถไฟสายมรณะนี้ในการวิจัยครั้งนี้

ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ประวัติศาสตร์การก่อสร้างเส้นทางรถไฟสายมรณะ จังหวัดกาญจนบุรี มาจากหนังสือมหาสงครามเอเชียบูรพา การก่อสร้างเส้นทางรถไฟสายมรณะ ประวัติศาสตร์การก่อสร้างเส้นทางรถไฟสายมรณะ จังหวัดกาญจนบุรี กองทัพญี่ปุ่นได้ใช้แรงงานเชลยศึกสร้างเป็นสะพานไม้ชั่วคราว ระดับห่างจากสะพานเหล็กปัจจุบันไปทางใต้ประมาณ 100 เมตร เริ่มลงมือก่อสร้างเมื่อระดับน้ำในแม่น้ำลดลงในปลายเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2485 แล้วเสร็จในต้นเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2486 ใช้เวลาก่อสร้างประมาณ 3 เดือน ส่วนสะพานเหล็กต่อมอคอนกรีตเสริมเหล็ก ติดตั้งสะพานเหล็ก 11 ช่วง ช่วงละ 20.80 เมตร ในตอนกลาง และสร้างสะพานไม้ต่อทางฝั่งน้ำด้านตะวันตก ลงมือก่อสร้างเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2486 โดยได้นำโครงเหล็กมาจากขวาลำเลียงมาทางเรือเข้ามาตามลำน้ำแม่กลองนำมาประกอบด้วยแรงงานเชลยศึก สะพานคอนกรีตสร้างเสร็จเมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2486 ใช้เวลาก่อสร้างประมาณ 7 เดือน เมื่อสร้างสะพานถาวรแล้วเสร็จ ฝ่ายไทยได้ขอให้ทหารญี่ปุ่นรื้อสะพานไม้ออก เนื่องจากราษฎรร้องเรียนมาว่า เรือแพ

สัญจรผ่านไปมาไม่ได้เพราะสะพานไม้ต่ำ ฝ่ายญี่ปุ่นจึงทำการรื้อสะพานไม้ที่สร้างไว้ตอนแรกนั้นออกทำการรื้อเสร็จเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2487 (วรุณ สุวรรณฤทธิ์, 2544)



ภาพประกอบ 1 สงครามมหาเอเชียบูรพา: กาญจนบุรี (2544)

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า การออกแบบบทเพลงศิลปะเครื่องประดับที่แสดงออกถึงความเจ็บปวดและความรุนแรงที่ไร้ซึ่งอิสรภาพ มีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบนิทรรศกาลและเครื่องประดับดังนี้ นำการกระทำของเชลยสงครามที่ก่อสร้างเส้นทางรถไฟสายมรณะ จังหวัดกาญจนบุรี โดยได้กระทำขณะยังมีชีวิตเป็นเทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการก่อสร้างทั้งการขุด ที่เกิดจากการนำต้นไม้และปรับดินในการดำเนินงานวางไม้หมอนและรางรถไฟ การเจาะที่ใช้แรงงานมือในการเจาะภูเขาเพื่อตัดเส้นทางรถไฟผ่าน ทั้งบริเวณเขาปูน และบริเวณช่องเขาขาด การตอก เป็นการกระทำที่นำรางรถไฟมายึดไว้กับไม้หมอนรถไฟตลอดเส้นทางหนองปลาตุกจนถึงประเทศพม่า ผู้วิจัยได้เลียนแบบการกระทำของเชลยสงครามโดยใช้การ ขุด เจาะ ตอก กระทำลงบนวัสดุทองเหลืองเพื่อให้เกิดพื้นผิวที่ได้จากแรงกระทำและใช้การเปลี่ยนสีโลหะเข้ามาเป็นตัวอธิบายช่วงเวลาอดีต ปัจจุบัน และอนาคต โดยสีดำจากการออกซิไดซ์ หมายถึงอดีต ที่มีความยากลำบาก ความสูญเสีย และความทรมาน, สีทองจากผิวสีของโลหะ หมายถึงปัจจุบัน ที่เรื่องราวการก่อสร้างเส้นทางรถไฟสายมรณะ เปรียบเหมือนบทเรียนอันมีค่า และราคาแพง ของมนุษยชาติ ที่ควรนำมาตระหนักคิด และหลีกเลี่ยงการทำสงครามบนโลกใบนี้ และสีรมเขียวจากการออกซิไดซ์ หมายถึงอนาคตเมื่อวันเวลาผ่านไป จะทำให้เรื่องราวของทางรถไฟสายมรณะ จังหวัดกาญจนบุรี เป็นบทเรียนที่ผู้คนต้องมาศึกษาความสูญเสียจากสงคราม และเป็นสิ่งที่บอกถึงช่วงเวลาและความเก่าแก่ของเรื่องราว เมื่อโลหะเกิดการทำปฏิกิริยากับอากาศและน้ำ จะทำให้สีผิวเปลี่ยนเป็นสีเขียว เป็นสิ่งที่บอกระยะเวลาที่ผ่านมาของเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี เมื่อรวบรวมข้อมูลและเทคนิควิธีการทั้งหมดมาใช้ในการ

ออกแบบสร้างสรรค์แล้ว จึงได้เครื่องประดับที่ได้แรงบันดาลใจจากเหตุการณ์สงครามโลกครั้งที่ 2 และเส้นทางรถไฟสายมรณะ จังหวัดกาญจนบุรี



ภาพประกอบ 2 การจัดนิทรรศการถ้อยคำความเจ็บปวดในบทเพลงศิลปะเครื่องประดับ
หอศิลป์ คณะมัณฑนศิลป์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วังท่าพระ กรุงเทพมหานคร 6 พฤศจิกายน 2565

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมให้ระลึกถึงเหตุการณ์สำคัญในการสร้างทางรถไฟสายมรณะ ดังนี้

เหตุการณ์สำคัญในการสร้างรถไฟสายมรณะ	บทเรียนจากเหตุการณ์	ความรู้สึก		การสื่อสารความรู้สึกต่อเหตุการณ์
		ผู้อยู่ในเหตุการณ์	ผู้คนในปัจจุบัน	
1. ญี่ปุ่นเข้ามายึดเมืองไทยแต่ให้เกียรติไม่ได้ยึดเป็นเมืองขึ้น จำเป็นต้องสร้างทางรถไฟข้ามแม่น้ำแควใหญ่ โดยมาตั้งค่ายเพื่อสร้างทางรถไฟ ใช้แรงงานทั้งจำและเชลยสงคราม ส่วนใหญ่มาจากสิงคโปร์ เนเธอร์แลนด์ และ	1. ปรากฏร่องรอยหรือเสาสะพานที่โดนระเบิดจะผุดขึ้นมาสามารถเดินข้ามฝั่งแม่น้ำไปได้ ในหน้าแล้งจะเห็นเป็นเสาไม้ปักอยู่	1. คุณพ่อเล่าว่า พ่อมารับจ้างในกองทัพญี่ปุ่น และคุณแม่มาภัยยทวดได้เข้ามาขายของในกองทัพ ญี่ปุ่น เช่น ผลไม้ หรือสิ่งที่เชลยสงคราม	1. เกิดความหดหู่และกลัว กลัวการทิ้งระเบิด เวลาที่มีเครื่องบินบินมากจะมีเสียงสัญญาณคนในพื้นที่หรือประชาชนก็จะต้องหาที่หลบหรือแอบ	1. จากคำบอกเล่าของคุณพ่อสงสารเชลยสงคราม เขาถูกเกณฑ์มาเสื่อผ้าก็แทบจะไม่มีมีแต่ความสูญเสีย ผู้คนกล่าวว่า “หนึ่งไม้มอนเท่ากับหนึ่งชีวิต” ตลอดระยะทาง 364 กิโลเมตร ไม้มอนเปรียบเท่ากับจำนวนเชลยสงครามที่เสียชีวิตจากการ



อังกฤษเป็น ส่วนมาก และการ ก่อสร้างถ้าเจอภูเขา หรือภูมิศาสตร์ใด ขวางอยู่ก็จะมีการ เจาะหรือสร้างอุโมง		ต้องการ บริเวณบ้าน เป็นค่ายเชลย และอีกฝั่งของ แม่น้ำบริเวณ สะพานข้าม แม่น้ำแควเป็น บริเวณที่กอง วัสดุสำหรับ การก่อสร้าง และบริเวณ ซอย นิวซีแลนด์ใน ปัจจุบัน เมื่อก่อนเป็น สะพานไม้เดิม ก่อนจะสร้าง สะพานเหล็ก อันที่เราเห็นใน ปัจจุบัน		ก่อสร้างเส้นทางรถไฟ สายนี้ เปรียบเส้นทาง รถไฟสายนี้มีราคาแพง ที่สุดในโลกแต่มันไม่ได้ แพงด้วยการก่อสร้าง แต่มันแพงด้วยชีวิต ผู้คนที่ตายไปจากการ สร้างเส้นทางรถไฟสาย นี้
2. ฝ่ายสัมพันธมิตร พยายามทิ้งระเบิด เพื่อทำลายสะพาน ข้ามแม่น้ำแคว หลายครั้งแต่ก็ไม่ โดน จะไปโดน บริเวณอื่น จน สุดท้ายมีการร้อยโซ่ เข้ากับลูกระเบิด และทิ้งระเบิดลงมา	2. การ สูญเสีย คือ สงครามไม่ได้ ทำให้มีอะไรดี ขึ้น มีแต่ สูญเสีย ความ หดหู่ ทุกขเวทนา คนที่เสียชีวิต คนที่อยู่ข้าง	2. รู้สึก หวาดกลัว เหตุการณ์รอบ ข้าง สิ่งที่คุณ พอพูดบ่อย ที่สุดคือ เครื่องบินมา บินวนที่ บริเวณสะพาน ข้ามแม่น้ำแคว	2. รู้สึกสงสาร กับทหารที่มา เป็นเชลย สงครามบางคน ก็ไม่มีอาหารจะ กินและเป็นโรค ไข้ป่าเสียชีวิต เป็นจำนวนมาก	2. มีอะไรหันหน้าคุย กันดีกว่า อะไรที่ตกลง กันได้ ยอมกันได้ ก็ ยินยอมรับฟังและผ่าน ไปด้วยกัน ถ้า เสียเปรียบ หรือ ได้เปรียบก็ยอมกันอยู่ ด้วยกันอย่างสันติภาพ ดีกว่า สงครามไม่ใช่ เรื่องที่ดีเลยมีแต่ความ

ที่สะพานแม่น้ำแคว จึงเป็นสาเหตุให้ สะพานขาดได้ใน ที่สุด และมีเชลย สงครามพยายาม หนีค่าย ด้วยการมา อยู่กับชาวบ้านและ พยายามทำตัวให้ กลมกลืนไปกับ ชาวบ้านด้วยการมา ทำเกษตรกรรม	หลังก็เสียใจ “สงครามไม่มี อะไรดี”	ทั้งถูกบ้างไม่ ถูกบ้าง และ หลายครั้งถูก ระเบิด ก็มาตก ในพื้นที่ ที่บ้าน เป็นร่องรอย แห่งความทรง จำของคนใน พื้นที่		ทุกข์ทรมาน ต้องอยู่ อย่างแร้นแค้นและ ลำบาก ไม่ใช่กับแค่ เชลยสงครามเอง ชาว กาญจนบุรีก็อยู่อย่าง หวาดกลัว

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ถ้อยคำความเจ็บปวดในบทเพลงศิลปะเครื่องประดับ สามารถอภิปราย
ผลได้ ดังนี้

1. ประวัติศาสตร์การก่อสร้างเส้นทางรถไฟสายมรณะ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า การก่อสร้าง
เส้นทางรถไฟสายมรณะ ได้มีการเกณฑ์แรงงานเชลยทั้งจากเอเชียและชาติตะวันตก เข้ามาก่อสร้าง
สะพาน ก่อให้เกิดการสูญเสียและการเสียชีวิตของเชลยสงครามอย่างมากมาย นับเป็นจุดยุทธศาสตร์
ของสงครามโลกครั้งที่ 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของวรารุ สุวรรณฤทธิ์ กล่าวว่า การสร้างทางรถไฟ
สายไทย-พม่าที่คลุกเคล้าด้วยเลือดและเหงื่ออย่างมหาศาลนี้ มีเรื่องให้พูดถึงอย่างมากมาย เรื่องหนึ่ง
ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นสุดยอดเลยก็ว่าได้ คือเรื่องของสะพานชัวนิรันดร์ ด้วยเป้าหมายในการที่จะประหยัด
แรงงานและลดปริมาณลง โดยการไม่สร้างยาวข้ามแม่น้ำใหญ่ หรือด้วยการไม่ขุดเจาะอุโมงค์อันเป็น
หลักการทั่วไปของการสร้างทางรถไฟ เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ต้องสร้างสะพานผ่านบริเวณของแม่กลองสัก
ช่วงหนึ่ง เลยเอาบริเวณท่ามะขามเป็นที่ก่อสร้าง ซึ่งเป็นบริเวณที่มีฐานดินหนาแน่นที่สุด นั่นคือ
สะพานชัวนิรันดร์แห่งแม่น้ำแม่กลองนั่นเอง (วรารุ สุวรรณฤทธิ์, 2544)

2. บทเพลงศิลปะเครื่องประดับที่แสดงออกถึงความเจ็บปวดและความรุนแรงที่ไร้ซึ่ง
อิสระภาพ พบว่า ในการระลึกถึงเหตุการณ์สำคัญของการก่อสร้างทางรถไฟสายมรณะ ผู้วิจัยได้ใช้การ
สร้างสรรค์งานหัตถกรรม และอุตสาหกรรมเครื่องประดับมีการวางแผนเป็นลำดับขั้นตอน นำ
เทคโนโลยีการออกแบบขึ้นมาสื่อความหมายในเรื่องของเหตุการณ์และเวลา สอดคล้องกับงานวิจัย
ของวรสิทธิ์ มุทเมธธา กล่าวว่ากระบวนการเคลื่อนไหวของนักทฤษฎีและนักปฏิบัติ ในเรื่องสุนทรีย
ศาสตร์และมาตรฐานการผลิต ทำให้การออกแบบซึ่งเคยอยู่ในแวดวงจำกัด เช่น งานหัตถกรรม



ช่างฝีมือ ได้ขยายตัวเป็นอุตสาหกรรมตอบสนองผู้บริโภคเป็นจำนวนมาก ด้วยกระบวนการวางแผน นำความรู้เทคโนโลยีในทุกสาขามาบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การออกแบบในศตวรรษที่ 20 มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มากกว่าในศตวรรษก่อนๆ (วรสิทธิ์ มุทเมธา, 2548) ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทำนอง จันทิมา ที่ได้ศึกษาการออกแบบ คือ การใช้ความคิดในการเลือกใช้วัสดุ เพื่อสร้างสรรค์งานศิลปะให้มีหน้าที่ใช้สอยตามความต้องการ ทั้งในด้านอัตลักษณ์และผลงานในรูปร่างลักษณะตลอดทั้งรูปทรง (ทำนอง จันทิมา, 2542)

3. การส่งเสริมให้ระลึกถึงเหตุการณ์สำคัญในการสร้างทางรถไฟสายมรณะ พบว่า เมื่อศึกษาข้อมูลจริงจากทนายทนายอยู่ในเหตุการณ์และมีความสัมพันธ์การเชลยสงครามทั้งฝ่ายอักษะและสัมพันธมิตร เมื่อนำมาวิเคราะห์และออกแบบสร้างสรรค์การจัดนิทรรศการจากข้อมูลซึ่งเป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมนั้น มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้คนตระหนักถึงและระลึกถึงเหตุการณ์จากสงครามโลกครั้งที่ 2 และการก่อสร้างเส้นทางรถไฟสายมรณะอันเป็นการแสดงออกถึงความสูญเสียและความตาย สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชฎาภรณ์ กล้าเกิด ที่เสนอว่าภาพตัวแทนความตายถูกนำมาใช้ในงานศิลปะอย่างหลากหลาย โดยที่ศิลปินได้ใช้ภาพตัวแทนความตายเพื่อเชื่อมโยงกับบางสิ่ง ซึ่งการสำรวจผลงานประกอบข้อมูลจากเนื้อหาซึ่งได้จากหลักฐานเอกสารเกี่ยวกับผลงานชิ้นนั้นๆ ททำให้สามารถแบ่งความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาและภาพตัวแทนความตายออกเป็น 6 กลุ่ม คือ 1.กลุ่มภาพตัวแทนความตายสัมพันธ์กับชีวิตและความตาย 2.กลุ่มภาพตัวแทนความตายสัมพันธ์กับปรัชญา ศาสนาและความเชื่อ 3.กลุ่มภาพตัวแทนความตายสัมพันธ์กับสังคม 4.กลุ่มภาพตัวแทนความตายสัมพันธ์กับการเมือง 5.กลุ่มภาพตัวแทนความตายสัมพันธ์กับจิตใต้สำนึก 6.กลุ่มภาพตัวแทนความตายสัมพันธ์กับธรรมชาติ (รัชฎาภรณ์ กล้าเกิด, 2558)

องค์ความรู้ใหม่

หลักในคิดและนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และลงพื้นที่ นำมาสู่การสร้างสรรค์ออกแบบ ผลงาน และการจัดนิทรรศการ คือ

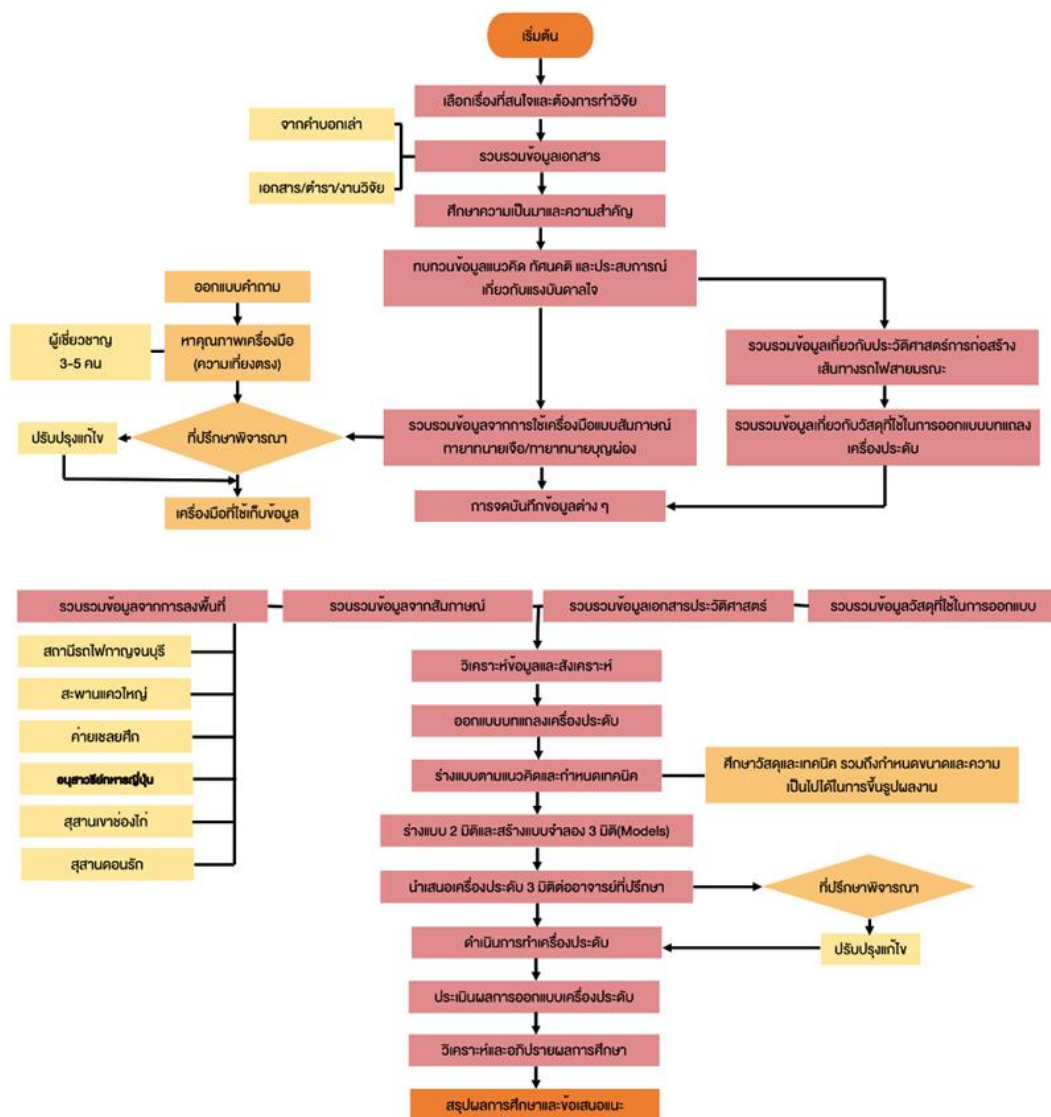
1. การขึ้นรูปการกระทำบนแผ่นโลหะ การขึ้นรูปเลียนแบบการกระทำของเชลยศึกสงคราม เริ่มจากการตัดแผ่นโลหะทองเหลืองและตีด้วยค้อน เจาะด้วยสิ่ว ฟันด้วยขวาน และการดูลให้โลหะมีแรงอัดและแตกเลียนแบบลักษณะของโลหะโดนแรงระเบิดให้เกิดลวดลายที่มีโครงสร้างเลียนแบบเหตุการณ์ในการก่อสร้างเส้นทางรถไฟสายมรณะ

2. การทำสีโลหะ ใช้การทำสีโลหะด้วยการรมดำและรมเขียว เลียนแบบการเกิดปฏิกิริยาเคมี โดยธรรมชาติ ให้มีความใกล้เคียงกับโลหะที่ผ่านวันเวลาร่วม 84 ปี

3. การทำโครงไม้ การทำโครงไม้ คือการเลียนแบบไม้หมอนทางรถไฟ ให้มีลักษณะและการ
 สีส่อารมณ์ถึงไม้หมอนรถไฟของทางรถไฟสายมรณะ ซึ่งทำมาจากไม้เบญจพรรณในบริเวณจังหวัด
 กาญจนบุรี

4. การสัมภาษณ์ทายาทของบุคคลซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการก่อสร้างทางรถไฟสายมรณะทั้ง 2 ท่านผู้วิดิทัศน์ในการนำเสนอในนิทรรศการ และนำข้อมูลมาสู่การจัดและสร้างสรรค์นิทรรศการ

5. การออกแบบสร้างสรรค์ชิ้นงานเครื่องประดับ ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบสร้างสรรค์ชิ้นงานเครื่องประดับในการจัดนิทรรศการ Documentary Exhibition จากวัสดุและเทคนิคที่ได้จากการทำชิ้นงานจัดนิทรรศการ เพื่อแสดงถึงร่องรอย เรื่องราว ความเจ็บปวด ความรุนแรง จากสงคราม และการก่อสร้างเส้นทางรถไฟสายมรณะ ดังนี้





บทสรุป

การสร้างสรรค์ผลงานผู้วิจัยเริ่มจากการศึกษาประวัติศาสตร์ทางรถไฟสายมรณะ จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้การสัมภาษณ์จากทายาทผู้มีส่วนช่วยเหลือและแรงงานในการก่อสร้างเส้นทางรถไฟ ผู้วิจัยจึงนำคำสัมภาษณ์จากทายาทผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การกระทำของเชลยศึกที่มีต่อทางรถไฟ วัสดุ และการกระทำของธรรมชาติเป็นสื่อในการสร้างสรรค์ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้พบเห็นรับรู้เข้าใจได้ง่าย โดยถ่ายทอดผ่านผลงานศิลปะเครื่องประดับจากเทคนิคการตี ตอก เจาะ ขุด และการทำปฏิกิริยากับโลหะโดยธรรมชาติ ซึ่งเป็นเทคนิคที่เชลยสงครามได้มีการใช้ในการก่อสร้างเส้นทางรถไฟสายมรณะนี้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ นำข้อมูลเผยแพร่ หรือจัดแสดงอย่างถาวรต่อสาธารณะชนในพื้นที่สาธารณะ แบบถาวร

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ นำผลงานการสร้างสรรค์ เข้ามาใช้ตกแต่งในสถานที่ราชการ หรือพื้นที่ในจังหวัด ให้ได้เห็นถึงกระบวนการและความตระหนักถึงการก่อสร้างเส้นทางรถไฟสายมรณะ

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการสนับสนุนให้ทำของที่ระลึกเพื่อระลึกถึงเหตุการณ์ การก่อสร้างเส้นทางรถไฟสายมรณะ และจัดจำหน่ายเพื่อให้ผู้สวมใส่ได้ตระหนักถึงเหตุการณ์ในครั้งนี้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ การสร้างสรรค์ข้อมูลเชิงเอกสารสู่นิทรรศการ (Documentary Exhibitions) ที่สำคัญ คือ นิทรรศการเชิงข้อมูล สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ พื้นที่ทางประวัติศาสตร์ อื่นหลายแห่งในการนำเสนอข้อมูลเชิงศิลปะการสร้างสรรค์ โดยควรให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ข้อมูลในการจัดนิทรรศการให้เป็นงานถาวร เพื่อเพิ่มโอกาสในการเผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะให้มากยิ่งขึ้นสำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ ผลงานศิลปะการออกแบบเครื่องประดับ นำไปต่อยอดจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เข้าชมและสามารถต่อยอดได้เป็นของที่ระลึกของจังหวัดกาญจนบุรี รวมทั้งพิพิธภัณฑ์สงครามโลกครั้งที่ 2 และเพิ่มจำนวนชิ้นงานจัดแสดง พร้อมข้อมูลให้มีความน่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ฟ่อน เปรมพันธุ์ และโสเมชยา ธนังกุล. (2563) *เสรีไทยสายกาญจนบุรี*. กาญจนบุรี: สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- วรุธ สุวรรณฤทธิ์. (2544). *สงครามมหาเอเชียบูรพา กาญจนบุรี*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- วรสิทธิ์ มุทเมธา. (2548). การออกแบบในศตวรรษที่ 20. *ปริญญานิพนธ์ศิลปมหาบัณฑิต*. คณะศิลปกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ทำนอง จันทิมา. (2542). *การออกแบบ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- รัชฎากรณ์ กล้าเกิด. (2558). การใช้ภาพตัวแทนความตายเป็นสื่อสัญลักษณ์ในงานศิลปะร่วมสมัยไทย. (พ.ศ.2545-2555). *วิทยานิพนธ์ศิลปมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Tolstoy, L. (1964). *What is Art quoted in Titus H.H. Living Issues in Philosophy*. American, Book: New York.





การพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสิละ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน The Development of Extra-Curricular Activities on Sila at the Basic Education Level

¹วานีตา อุดมเศรษฐ์ Wanita Udomseat

²พล เหลืองรังษี Pol Luangrangsee

³ชุตินา ทศโร Chutima Thutsaro

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2,3}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: Wanita.udo017@hu.ac.th

Received November 25, 2023; Revised September 27, 2024; Accepted: September 29, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสิละ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งก่อนและหลังเรียนโดยใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสิละ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อกิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสิละ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) หัวหน้าคณะกรรมการแสดงสิละ 2) คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านท่าม่วง 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าม่วง 4) หัวหน้าฝ่ายงานโรงเรียนบ้านท่าม่วง และ 5) ผู้ปกครองของนักเรียนโรงเรียนบ้านท่าม่วง รวมทั้งหมด 15 คน และนักเรียนที่กำลังศึกษาในโรงเรียนบ้านท่าม่วง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 20 คน วิธีการดำเนินการวิจัย จะแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการหรือความจำเป็นและการพัฒนาหลักสูตร ระยะที่ 2 การศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตร แบ่ง ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักสูตร (ก่อนใช้) คือ การทดลองกับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง ส่วนที่ 2 หลักสูตร (หลังใช้) คือการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงหลักสูตรและนำหลักสูตรที่ได้มาประเมินผลและพัฒนาต่อไป และระยะที่ 3 การศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) กิจกรรมเสริมหลักสูตร เรื่องสิละ ประกอบด้วยได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ผลการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมี

คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนา; กิจกรรมเสริมหลักสูตร; สิละ

Abstract

This research aims to 1) develop Sila extracurricular activities at the basic education level. 2) to compare academic achievement before and after studying using Sila extracurricular activities at the basic education level. Grade 6, and 3) to assess the satisfaction of Grade 6 students at Ban ThaMuang School, towards Sila extracurricular activities at the basic education level. The target groups used in the research were 1) the head of the Sila performance group, 2) the school board of BanThaMuang, 3) the director of Ban ThaMuang School, 4) the head of the department of BanThaMuang School, and 5) the parents of students at BanThaMuang School. A total of 15 people and students studying at BanThaMuang School. Grade 6, 20 people. The research method is divided into 3 phases. Phase 1 study of basic data. Needs or needs and the development of the curriculum. Phase 2 studying the results of the curriculum trial. Divided into 2 parts. The first part: the curriculum (before use) is an experiment with a non-sample group. The second part: the curriculum (after use) is Experiment with a real sample group in order to use the information obtained to improve the curriculum and use the resulting curriculum to evaluate and further develop it, and Phase 3 studies student satisfaction. The research results found that: 1) Extra-curricular activities on Sila consisting of principles, objectives, learning management. Measurement and evaluation Learning outcomes and learning management plans. 2) The academic achievement of students has a higher mean score after studying than before studying, with statistical significance at the .05 level. 3) Overall student satisfaction assessment results are at the highest level.

Keywords: Development; Extra-curricular activities; Sila



บทนำ

สถานศึกษาถือได้ว่าเป็นสถานที่สำคัญที่สุดในการปลูกฝังศิลปวัฒนธรรมไทยแก่เยาวชน เพราะนอกจากสถาบันครอบครัวแล้ว เด็กก็จะใกล้ชิดกับสถานศึกษามากที่สุด เพราะฉะนั้นการอนุรักษ์และสืบทอดศิลปวัฒนธรรมจึงไม่ได้เป็นหน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง แต่ต้องเป็นหน้าที่ของทุกคนในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนที่จะต้องช่วยกันทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติให้คงอยู่สืบไป เพื่อให้ประเทศไทยของเราได้ยืนหยัดอย่างเข้มแข็งบนรากแห่งวัฒนธรรมนี้

ปัจจุบันกระทรวงศึกษาได้มีการส่งเสริมสถานศึกษาที่มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย โดยมีการมอบรางวัล MOE AWARDS กระทรวงศึกษาธิการ สาขาอนุรักษ์มรดกไทย แก่สถานศึกษาที่มีผลงานทางด้านดนตรีไทย โขน และการแสดงพื้นบ้าน เพื่อเชิดชูเกียรติสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป็นตัวอย่างที่ดีของกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม ในด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมการเล่นดนตรีไทย การเล่นโขน การแสดงพื้นบ้านตามขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมไทย อันเป็นศิลปวัฒนธรรมที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์ของความเป็นไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นกิจกรรมที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เป็นกิจกรรม ที่จัดขึ้นอย่างเป็นกระบวนการ ด้วยรูปแบบที่มีวิธีการที่หลากหลาย เป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นและมีประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง นอกเหนือจากการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่จะเน้นเนื้อหาในด้านวิชาการมากกว่าการพัฒนาในด้านอื่นๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนนั้น ผู้เรียนก็ต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะวิชาชีพ รวมทั้ง ด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ มุ่งส่งเสริมเจตคติ คุณค่าชีวิต และปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์ ส่งเสริมผู้เรียนให้รู้จักและเข้าใจตนเอง สร้างจิตสำนึกต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับตัวและปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติ และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนจึงไม่เพียงพอสำหรับผู้เรียนที่จะนำไปใช้ในชีวิตได้ดีพอ กิจกรรมเสริมหลักสูตรจึงมีความจำเป็นและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาตัวเองของผู้เรียน ผู้จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร จึงควรศึกษาและกำหนด แนวทางสำหรับการวางแผนและเตรียมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้เหมาะสมในเรื่องวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมอย่างเรื่องศิลปะ

ประวัติความเป็นมาของศิลปะยังไม่ชัดเจนว่าเกิดขึ้นในยุคสมัยใด ใครเป็นผู้ให้กำเนิด เพราะการเล่นศิลปะมีกำเนิดมาช้านานและเกิดขึ้นมาพร้อมกับการอพยพถิ่นฐานของประชาชน จนเกิดการแย่งดินแดนกันเพื่อความอยู่รอดจึงต้องรู้จักต่อสู้และป้องกันตัวเอง ด้วยอิทธิพลของสงครามและการเผยแพร่ศาสนา ทำให้ศิลปะการต่อสู้แบบ ศิลปะจึงแผ่กระจายไปทั่วแหลมมลายูและผ่านเข้ามาถึงตอนล่างของภาคใต้คือ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล สงขลา และอาจจะมีบางส่วนของพัทลุง ที่ได้

ยอมรับเอาการต่อสู้แบบสืลมาใช้ในการต่อสู้และป้องกันศัตรู พยายามปรับปรุงดัดแปลงรูปแบบการเล่นสืลให้เหมาะกับสภาวะของแต่ละพื้นที่ ชุมชนบ้านท่าม่วง อำเภอเทพา ก็เป็นชุมชนที่มีการปรับปรุงรูปแบบการเล่นสืลให้เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง เพราะการเล่นของแต่ละท้องถิ่นนั้นมีการเล่นที่ต่างกันอย่างออกไป ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ แต่ในปัจจุบันการเล่น สืล เป็นที่หาชมได้ยากมาก เพราะสังคมมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้เด็กไม่สนใจวัฒนธรรมท้องถิ่นในชุมชนของตนเอง และที่สำคัญคือผู้ที่ถ่ายทอดวิชาความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นยังไม่มีผู้สืบทอด ปล่อยละเลยไว้อย่างนั้นการแสดงสืลนี้อาจสูญสิ้นได้ ทางผู้วิจัยจึงเห็นคุณค่าความสำคัญเอกลักษณ์ของชุมชนที่จำเป็นต้องได้รับการอนุรักษ์และถ่ายทอดสู่เยาวชนในท้องถิ่นรุ่นต่อไปด้วยการพัฒนากิจกรรมเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านท่าม่วงต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสืล ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังเรียนโดยใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสืล ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านท่าม่วง
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านท่าม่วง ที่มีต่อกิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสืล ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) กิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสืล ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งเน้นพัฒนาหลักสูตรภูมิปัญญาท้องถิ่น มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาค้นคว้าข้อมูลพื้นฐานและการพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสืล ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการศึกษาและสำรวจสภาพปัญหา ในการพัฒนา กิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสืล ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะใช้วิธีการสัมภาษณ์ ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ 1) ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี จากหนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาประมวล เพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ ขอบเขตเนื้อหา และคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ 3) สร้างแบบสัมภาษณ์ตามโครงสร้างและขอบเขตเนื้อหา จากนั้นนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ เพื่อขอคำแนะนำแล้วปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามคำแนะนำเป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (Structured Interview) แบ่งเป็น



2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์และ ตอนที่ 2 สำรวจความต้องการ/ความจำเป็น หลังจากนั้นนำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้วยการหาจากการนำผลการวิเคราะห์แนวคิดและการศึกษาข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 มาเป็นพื้นฐานกำหนดองค์ประกอบโครงร่าง ออกแบบและพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตร นำข้อมูลพื้นฐาน กำหนดแนวทางพัฒนาหลักสูตร และองค์ประกอบของหลักสูตร การสร้างโครงร่างหลักสูตร โดยสังเคราะห์ที่องค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ระยะเวลาการจัดกิจกรรม สื่อ/แหล่งเรียนรู้ ประเมินประสิทธิภาพหลักสูตร และหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะนำโครงร่างหลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย 1) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการแสดงศิลปะ 2) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาหลักสูตร และ 3) ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (ครูนาฏศิลป์) ตำแหน่งครู ค.ศ.3 ขึ้นไป รวมทั้งหมด 3 ท่าน การประเมินมี 2 ลักษณะ คือ ประเมินความเหมาะสมและประเมินความสอดคล้องของหลักสูตร ระยะที่ 2 การทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรมาทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ใช้ระยะเวลาในการทดลองใช้หลักสูตร รวมทั้งหมด 10 ชั่วโมง และระยะที่ 3 การประเมินความพึงพอใจ เป็นการประเมินหลังเรียน โดยมีประเด็นในการประเมิน จำนวน 5 เรื่อง ได้แก่ทางด้านเนื้อหา ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านประโยชน์ที่ได้รับ และด้านครูผู้สอน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ในระยะที่ 1 จะใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย หัวหน้าคณะกรรมการแสดงศิลปะ จำนวน 1 คน คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านท่าม่วง จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าม่วง จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายงานโรงเรียนบ้านท่าม่วง จำนวน 4 คน ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านท่าม่วง จำนวน 6 คน รวมทั้งหมด 15 คน ระยะที่ 2 และ ระยะที่ 3 ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านท่าม่วง อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา และได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) โดยใช้ชั้นเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในกิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องศิลปะ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้หาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของแบบสัมภาษณ์ โดยการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนของภาษาจากผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ .05 ขึ้นไป ถือว่าเป็นไปตามเกณฑ์การตัดสิน ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน จากนั้นวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเป็นข้อความ ด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) และสรุปประเด็น เพื่อใช้ในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรต่อไป โดยจะประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล และ

ตอนที่ 2 ความต้องการ/ความจำเป็น ในการสร้างกิจกรรมเสริมหลักสูตร เรื่อง สีละ ระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

2. กิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสีละ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยแผนการจัด
กิจกรรมเสริมหลักสูตร มีจำนวน 1 หน่วยใหญ่ มี 3 แผนการจัดการเรียนรู้ ใช้ระยะเวลา 10 ชั่วโมง
คือ เรื่องวัฒนธรรมท้องถิ่นสีละอำเภอเทพา ดังนี้

- 1) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง ความเป็นมาของสีละ จำนวน 2 ชั่วโมง
- 2) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง วิธีการแสดงสีละ จำนวน 5 ชั่วโมง
- 3) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง เทคนิคในการแสดงสีละ จำนวน 3 ชั่วโมง

ผู้วิจัยได้หาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการหาค่าแบบประเมินความสอดคล้องและ
เหมาะสมความของกิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านท่าม่วง ผู้วิจัย
หาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item- Objective
Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ .05 ขึ้นไป ถือ
ว่าเป็นไปตามเกณฑ์การตัดสินค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตร เรื่อง สีละ ระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยสรุปผลการสัมภาษณ์จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลพื้นฐาน ความจำเป็น เพื่อนำมา
สร้างกิจกรรมเสริมหลักสูตร เรื่อง สีละ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1.1 ความจำเป็นในการอนุรักษ์การแสดงสีละ ควรมีการอนุรักษ์เพราะเป็นศิลปะโบราณที่หา
ดูได้ยาก ซึ่งแต่ละท้องถิ่นก็มีเอกลักษณ์ที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับว่าแต่ละท้องถิ่นนั้นมีสภาพ
ชุมชนเป็นอย่างไร และมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับชุมชน ถือว่าเป็นเอกลักษณ์ประจำท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็น
การทำรำ (การรำยรำ) และจังหวะดนตรีที่บรรเลง รวมถึงเครื่องดนตรีที่ใช้บรรเลง ซึ่งเป็นเครื่องดนตรี
พื้นบ้านโบราณที่หาดูได้ยาก ถ้าไม่มีการอนุรักษ์ สืบทอดในอนาคตอาจจะสูญหายไปกับกาลเวลา

1.2 แนวทางการจัดการเรียนรู้ เพื่ออนุรักษ์การแสดงสีละ ให้มีการเปิดหลักสูตรสอนเพิ่มเติม
ในโรงเรียน อาจจะเป็นรายวิชาศิลปะท้องถิ่น, ชุมชน, หลักสูตรเสริม หรือเป็นการอบรมระยะสั้น เป็น
ต้น เพื่อไม่ให้การแสดงสีละสูญหายไปจากท้องถิ่น และได้ขยายเป็นวงกว้าง เพราะจากเดิมการ
แสดงสีละนี้จะสืบทอดมาจากตระกูลใดตระกูลหนึ่งเพียงอย่างเดียว ซึ่งสืบทอดต่อๆ กันมา และจะ
เป็นเฉพาะกลุ่มๆ เดียว ซึ่งถ้าบุคคลกลุ่มนั้นไม่มีการสืบทอดการแสดงสีละนี้ก็จะหายไปโดยสิ้นเชิง ทำ
ให้สูญสิ้นการแสดงสีละของชุมชน



1.3 กิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ในการแสดงศิลปะ ควรจัดการเรียนรู้ที่ไม่กระทบต่อการเรียนการสอนของผู้เรียน โดยกิจกรรมเสริมหลักสูตรควรให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของศิลปะ องค์ประกอบต่างๆ ของศิลปะ การแต่งกาย กระบวนท่ารำ แม้กระทั่งเทคนิควิธีการแสดง โดยกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมให้กับผู้เรียน เพื่อส่งเสริมพื้นฐานความรู้และฝึกฝนให้นักเรียนปฏิบัติได้ ควรมีระยะเวลา 8-10 ชั่วโมง จึงจะเหมาะสมเพราะจะทำให้ผู้เรียนไม่รู้สึกว่ามันเกินไป เมื่อมีการเรียนการสอนตามหลักสูตรแล้วก็ควรให้มีการนำผู้เรียนไปการแสดงศิลปะนอกสถานที่ เพื่อเป็นการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น และผู้เรียนยังมีรายได้เสริมระหว่างเรียน

1.4 วิธีการวัดและประเมิน การจัดการเรียนรู้การแสดงศิลปะ การเรียนการสอนการแสดงศิลปะแต่ละครั้ง ควรมีการทดสอบความรู้ภาคทฤษฎี เพื่อวัดพัฒนาการของผู้เรียน มีการทดสอบทักษะการปฏิบัติหลังจากเรียนครบหลักสูตร และมีการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

จากผลการศึกษาความต้องการกิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องศิลปะ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงได้พัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตร มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ผลการเรียนรู้

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องศิลปะ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านท่าม่วง

ผลการเปรียบเทียบการใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังการใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องศิลปะ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 20 คน มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านท่าม่วง จากการใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องศิลปะ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การทดสอบ	N	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ก่อนเรียน O ₁	20	8.45	1.317	25.46*	19	.000
หลังเรียน O ₂	20	20.15	2.254			

จากตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 โรงเรียนบ้านท่าม่วง จากการใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตร เรื่อง ศิลปะ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน ($\bar{x} = 20.15$, S.D.= 2.254) สูงกว่าก่อนเรียน ($\bar{x} = 8.45$, S.D. = 1.317) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านท่าม่วง ที่มีต่อกิจกรรมเสริมหลักสูตร เรื่อง สิละ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านท่าม่วง โดยใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสิละ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลแสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปรผล ความมพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านท่าม่วง โดยใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสิละ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
ด้านเนื้อหา			
1. ทำให้ได้ความรู้เกี่ยวกับการแสดงสิละ ในท้องถิ่น	4.50	.742	ระดับมาก
2. เนื้อหาในหลักสูตรเหมาะสมกับเวลาเรียน	4.70	.557	ระดับมากที่สุด
3. เนื้อหาที่เรียนสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน	4.20	.748	ระดับมาก
4. ส่งเสริมให้นักเรียนมีความตระหนักและเห็นคุณค่าของการแสดงสิละในท้องถิ่น	4.35	.792	ระดับมาก
รวม	4.44	.104	ระดับมาก
ด้านกระบวนการเรียนรู้			
1. กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	4.55	.669	ระดับมากที่สุด
2. เน้นกระบวนการกลุ่มและให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม	4.85	.357	ระดับมากที่สุด
3. เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ปฏิบัติ	4.70	.640	ระดับมากที่สุด
รวม	4.70	.172	ระดับมากที่สุด
ด้านการวัดและประเมินผล			
1. แจ้งแนวทางการวัดและประเมินผลให้นักเรียนทราบล่วงหน้า	4.65	.654	ระดับมากที่สุด
2. ใช้วิธีการวัดและประเมินตามสภาพจริง	4.75	.433	ระดับมากที่สุด
3. แจ้งผลการเรียนหรือการปฏิบัติ เพื่อให้นักเรียนทราบจุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุง	4.70	.458	ระดับมากที่สุด
รวม	4.70	.121	ระดับมากที่สุด
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ			
1. ส่งเสริมให้นักเรียนเห็นความสำคัญของภูมิปัญญา	4.50	.742	ระดับมาก



ท้องถิ่น

2. นักเรียนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.75	.622	ระดับมากที่สุด
3. นักเรียนมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตนเอง	4.70	.458	ระดับมากที่สุด
รวม	4.65	.142	ระดับมากที่สุด

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านครูผู้สอน			
1. ครูมีการเตรียมการสอน	4.80	.400	ระดับมากที่สุด
2. ครูให้ความสนใจแก่นักเรียนอย่างทั่วถึงขณะสอน	4.75	.433	ระดับมากที่สุด
3. ครูมีบุคลิกภาพ การแต่งกายและการพูดจาเหมาะสม	4.85	.357	ระดับมากที่สุด
4. ครูตั้งใจสอน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่นักเรียนในการทำกิจกรรม	4.90	.300	ระดับมากที่สุด
5. นักเรียนเรียนอย่างมีความสุข	4.85	.357	ระดับมากที่สุด
รวม	4.83	.050	ระดับมากที่สุด
ภาพรวม	4.67	.162	ระดับมากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านท่าม่วง โดยใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสึละ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .162 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้ว พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจด้านครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .050 ด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .121 ด้านกระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .172 ด้านประโยชน์ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .142 ด้านเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .104

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสึละ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เพื่อพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตร พบว่า สถานศึกษามีนโยบายพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะกระบวนการ และ คุณธรรม จริยธรรม จากผลการวิจัยพบว่าคู่มือการจัดการกิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสึละ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .167 ความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .252 และมีความสอดคล้องกันระหว่างองค์ประกอบของคู่มือ ได้แก่สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน ระยะเวลาการจัดกิจกรรม สื่อ/แหล่งเรียนรู้ ประเมินหลักสูตรและหน่วยการเรียนรู้ 1 หน่วย สามารถนำไปใช้ในการอบรมระยะสั้นได้จริง เพราะการสร้างกิจกรรมเสริมหลักสูตรได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างละเอียด เริ่มจากศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อให้ได้กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและสภาพทางวิชาการมากที่สุด จากนั้นโครงร่างกิจกรรมเสริมหลักสูตร มีการปรับปรุงแก้ไขจนกิจกรรมเสริมหลักสูตรมีความสมบูรณ์จึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง วิธีการประเมินที่กำหนด คือ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะตรวจสอบโครงร่างกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างละเอียด และแสดงความคิดเห็นลงในแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ผู้วิจัยนำโครงร่างหลักสูตรที่ผ่านการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้หลักสูตรฉบับสมบูรณ์ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้กับนักเรียนและสอดคล้องกับงานวิจัยของชาดา กลิ่นเจริญ และจรรุชา ธนิตาเดชาภักดิ์ ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการทำผ้ามายเขียนเทียนสำหรับ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใช้การวิจัยเชิงพัฒนา 4 ขั้นตอนเช่นเดียวกัน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมผ้ามายเขียนเทียนจากภูมิปัญญาท้องถิ่นจากชุมชน ชุมชน ผู้ปกครอง และปราชญ์ชาวบ้าน ด้วยการสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 2 สร้างและหาคุณภาพของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรม และขั้นตอน 4 ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนหลังใช้หลักสูตรฝึกอบรม (ชาดา กลิ่นเจริญ และจรรุชา ธนิตาเดชาภักดิ์, 2553)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับลิสสา ศรีโพล และคณะ ที่ได้ดำเนินโครงการหลักสูตรท้องถิ่นเรื่อง: การจัดกระบวนการเรียนรู้การทำมาหากินของ ชุมชนในพื้นที่ป่าบุง-ป่าทาม กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเพี้ยมาต ตำบลหนองแค อำเภอราราชีไศล จังหวัดศรีสะเกษ พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่โดยชุมชนมีส่วนร่วม โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การเตรียมการ เตรียมความพร้อมของโรงเรียนและชุมชน การทดลองปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน การวิเคราะห์ผลการทดลองเพื่อพัฒนาเป็นหลักสูตรท้องถิ่นนำไปใช้ในโรงเรียน และการเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์ผลการศึกษาคือสอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ที่ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานโดยการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นแบบบูรณาการ และสำรวจความต้องการของชุมชนโดยการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง นักเรียน ภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรและสัมภาษณ์ความต้องการของชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารในโรงเรียน ครูนำผลสัมภาษณ์มา



คัดเลือก เนื้อหาสาระมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน โดยคำนึงถึงความเหมาะสม สอดคล้อง กับสภาพชุมชนและความต้องการของผู้เรียน ซึ่งในขั้นตอนนี้ทำให้ได้ข้อมูลสำหรับนำมาใช้ในการ จัดทำหลักสูตรภูมิปัญญาเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสมตามขั้นตอนการ วิจัยเชิงพัฒนา (ลิสสา ศรีไพโล และคณะ, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับอ้าง บัวศรี ที่กล่าวว่า การประเมิน เบื้องต้นของหลักสูตรก่อนนำไป ทดลองใช้เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเพราะเป็นการทบทวน ตรวจสอบหลักสูตรที่จัดทำขึ้นว่ามีสิ่งใดบกพร่องและสมควรปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้ หลักสูตร ผู้วิจัยได้ดำเนินการสอนตาม แผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้จำนวน 9 แผน และให้ภูมิ ปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ (อ้าง บัวศรี, 2542)

2. ผลการเปรียบเทียบผลการใช้คู่มือการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสึละ ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พบว่า คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการจัดกิจกรรมในคู่มือสอดคล้องกับ ความต้องการของนักเรียน มีกิจกรรมที่หลากหลาย ใช้สื่อ แหล่งการเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่นักเรียน สนใจ เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปตามแผนและมีการประเมินตามสภาพจริง เหมาะสมสอดคล้องกับผลการเรียนรู้จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น และการจัด กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับนักเรียนสอดคล้องกับความต้องการ และความสนใจของ นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดใจ รอดสุวรรณ ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเรื่องสมุนไพรในท้องถิ่นกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลัง ทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านทักษะการ ปฏิบัติงานร่วมกันมีผลดี (สุดใจ รอดสุวรรณ, 2549) และสอดคล้องกับงานของงามตา เพชรคอน ที่ได้ ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรการอนุรักษ์ท้องถิ่นเรื่องผักพื้นบ้าน สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3 มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ ประเมินผลทักษะปฏิบัติ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (งามตา เพชรคอน, 2549)

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องสึละ ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมเสริม หลักสูตรเรื่องสึละ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = .162) ทั้งนี้เนื่องจาก ในการจัดการเรียนการสอนครั้งนี้ นักเรียนมีความพึงพอใจที่ดีต่อการเรียน ผู้วิจัยได้ให้ นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างเต็มที่ ใช้หลักการเรียนรู้การมีส่วนร่วมและกระบวนการกลุ่ม คือ ให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริง เน้นบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ทำให้นักเรียนมี ความรู้สึกที่ดีต่อการเรียน เพราะนักเรียนปฏิบัติกิจกรรมจริง ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มจิราภรณ์

พรมสืบ ที่พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยเทคนิคแบ่งกลุ่ม คณะผลสัมฤทธิ์รายวิชาวิทยาศาสตร์หน่วยการเรียนรู้เรื่อง สารละลายกรดและเบส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (จิราภรณ์ พรมสืบ, 2559) และสอดคล้องกับปวิษฐา เนียมคำ ที่ได้พัฒนาหลักสูตรมรคภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมหนึ่งใหญ่วัดสว่างอารมณ์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนเรื่องหลักสูตรมรคภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมหนึ่งใหญ่วัดสว่างอารมณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) (ปวิษฐา เนียมคำ, 2558)

ทั้งนี้เนื่องจากครูได้มีการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้มีกำลังใจในการเรียนรู้และครูส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนและชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติกิจกรรม นักเรียนได้ฝึกฝนพัฒนาเพิ่มพูนความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง นักเรียนมีความสนใจต่อกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มตามศักยภาพ และความสามารถเรียนรู้อย่างมีความสุข

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาหลักสูตรออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการหรือความจำเป็นและการพัฒนาหลักสูตร กล่าวคือ การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เอกสารงานวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ สอบถามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา หรือความต้องการของชุมชน จากนั้นออกแบบและสร้างหลักสูตรจากข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน แล้วนำหลักสูตรไปตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาเป็นหลักสูตรฉบับโครงร่าง และนำโครงร่างหลักสูตรให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร

ระยะที่ 2 การศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตร แบ่ง ออกเป็น 2 ช่วง คือช่วงแรกหลักสูตร (ก่อนใช้) คือ การทดลองกับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงเครื่องมือก่อนทดลองจริง และช่วงที่ 2 หลักสูตร (หลังใช้) คือการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อนำข้อมูล ที่ได้มาปรับปรุงหลักสูตร และนำหลักสูตรที่ได้มาประเมินผลเพื่อหาแนวทางพัฒนาต่อไป

ระยะที่ 3 การศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียน

บทสรุป

จากการสอบถามและสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งทุกฝ่ายมีความเห็นว่าควรที่พัฒนา กิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องศิลปะ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้นใช้ในโรงเรียน กระบวนการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและการสร้างกิจกรรมเสริมหลักสูตร



การทดลองใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตร และการประเมินความพึงพอใจของกิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่อง
ศิลปะ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลการทดลองใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตร พบว่า นักเรียนที่ผ่าน
การเรียนการสอนโดยใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องศิลปะ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังเรียนสูงกว่า
ก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 กิจกรรมเสริมหลักสูตรเรื่องศิลปะ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถปรับเนื้อหา เวลา
เรียน กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ/ แหล่งเรียนรู้การวัดและประเมินผลให้มีความเหมาะสมกับ
โครงสร้างหลักสูตรของสถานศึกษาได้

1.2 ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกิจกรรมเสริมหลักสูตร อาจยืดหยุ่นเวลาให้เหมาะสม
กับ กิจกรรม โดยเฉพาะการฝึกปฏิบัติที่เน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงมากที่สุด เพื่อให้
เกิด ทักษะและความชำนาญ โดยครูและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นผู้สาธิตและอธิบายให้นักเรียนฝึกปฏิบัติ

1.3 กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นคู่มือที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โรงเรียนต่างๆ ที่
สนใจสามารถนำไปใช้จัดการเรียนการสอนให้แก่ นักเรียนได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรนำรูปแบบและวิธีการของการพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรนี้ไปใช้วิจัยและพัฒนา
หลักสูตรภูมิปัญญาท้องถิ่นอื่นๆ หรือใช้พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นการสร้างหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณา
การ สำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาอื่น

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นด้านอื่นๆ ในชุมชนหรือชุมชนใกล้เคียง
เช่น วัฒนธรรมประเพณีพื้นบ้าน วิถีชีวิต เครื่องแต่งกาย การแสดงพื้นบ้าน เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาเจตคติของผู้เรียน ชุมชน และบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อกิจกรรมเสริมหลักสูตร
เรื่อง ศิลปะ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *หลักเกณฑ์และแนวทางการคัดเลือกบุคคล หน่วยงาน สถานศึกษา
ผลงานดีเด่น รางวัล MOE AWARDS กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีการศึกษา 2559*.
กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมกิจการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- งามตา เพชรคอน. (2549). การพัฒนาหลักสูตรการอนุรักษ์ท้องถิ่นเรื่องผักพื้นบ้านสำหรับนักเรียน
ในช่วงชั้นที่ 2 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3. วิทยานิพนธ์

ปรัชญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จิราภรณ์ พรหมสืบ. (2559). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยเทคนิคแบ่งกลุ่มคณะผลสัมฤทธิ์ (STAD) รายวิชาวิทยาศาสตร์หน่วยการเรียนรู้เรื่อง สารละลายกรดและเบส. วิทยานิพนธ์ วท.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชาดา กลิ่นเจริญ และจรรุชา ธนิตาเดชาภัก. (2553). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการทำผ้าลายเขียนเทียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 12(3): 133-138.

อึ้ง บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ปวิษฐา เนียมคำ. (2558). การพัฒนาหลักสูตรมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมหนังใหญ่วัดสว่างอารมณ์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

วาริ มะลิทอง. (2550). การพัฒนาหลักสูตรประเพณีท้องถิ่น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ลิสิตา ศรีไพล และคณะ. (2550). หลักสูตรท้องถิ่นเรื่อง การจัดกระบวนการเรียนรู้การทำมาหากิน ของชุมชนในพื้นที่ป่าบุ่ง-ป่าทาม กรณีศึกษา: โรงเรียนบ้านเพี้ยมาต (รัฐราษฎร์พิทยาคาร) ตำบลหนองแค อำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ. รายงานการวิจัย. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ฝ่ายวิจัยเพื่อท้องถิ่น.

สุดใจ รอดสุวรรณ. (2549). การพัฒนาหลักสูตร เรื่องพืชสมุนไพรในท้องถิ่น กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.





การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะ
ปฏิบัติ พื้นฐานนาฏศิลป์ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบ้านโพธิ์-มิตรภาพที่ 132
The Development of Learning Achievement in Dance
Fundamental by Using a Set of Practical Skills Learning
Activities for Prathomsuksa 5 Students,
Wat Ban Pho-Mittraphap 132 School

¹ชนิษฐา อติการกุล Chanittha Adikarnkul

²ธนาตล สมบูรณ์ Tanadol Somboon

³วีระ วงศ์สรรค์ Weera Wongsan

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรี

^{1,2,3}Faculty of Education, Bangkokthonburi University

¹Corresponding author, e-mail: chanittha1135@gmail.com

Received December 12, 2023; Revised September 27, 2024; Accepted: September 29, 2024



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ พื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้เป็นไปตามเกณฑ์ร้อยละ 70 (2) ศึกษาความก้าวหน้าทางการเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติพื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ (3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติพื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนวัดบ้านโพธิ์-มิตรภาพที่ 132 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 25 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติพื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 83.40 ซึ่งให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ 70 (2) ความก้าวหน้าทางการ

เรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติพื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 64.37 และ (3) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติพื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน; พื้นฐานนาฏศิลป์; ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ; โรงเรียนวัดบ้านโพธิ์-มิตรภาพที่ 132

Abstract

This objectives of this research were (1) to study developing learning achievements in dance fundamentals by using a set of practical skills learning activities for Prathomsuksa 5 students, in accordance with 70% criteria; (2) to study the progress of the development of learning achievement in dance fundamentals by using a set of practical skills learning activities for Prathomsuksa 5 students, and (3) study the students' satisfaction towards learning in dance fundamentals by using a set of practical skills learning activities for Prathomsuksa 5 students, It was a quasi-experimental research. The population was 25 students in Prathomsuksa 5, semester 2, academic year 2021, Wat ban pho-mittraphap 132 School. The results found that: (1) the learning achievements in dance fundamentals by using a set of practical skills learning activities for Prathomsuksa 5 students, at Wat ban pho-mittraphap 132 School, the overall of Prathomsuksa 5 students accounting for 83.40%; which is higher than the standard criteria of 70 (2) the progress of learning in dance fundamentals by using a set of practical skills learning activities for Prathomsuksa 5 students, at Wat ban pho-mittraphap 132 School, was 64.37 % which meets the specified criteria consistent with the set assumptions; and (3) satisfaction of third grade students studying the topic dance fundamentals by using a set of practical skills learning activities, overall and in every aspect, was higher.

Keywords: Learning Achievement; Dance fundamentals; a Set of Practical Skills; Wat Ban Pho-Mittraphap 132 School

บทนำ

กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้ให้ผู้เรียนริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการทางศิลปะ ชื่นชมความงาม มีสุนทรียภาพ คุณค่า ซึ่งส่งผลคุณภาพชีวิตมนุษย์



กิจกรรมทางศิลปะช่วยพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองเปิดโอกาสให้ตัวเองเรียนรู้สร้างสรรค์ ใช้ศัพท์เบื้องต้นนาฏศิลป์ วิเคราะห์ วิพากษ์ วิจารณ์ ถ่ายทอดความรู้สึก ความคิดอิสระ สร้างสรรค์ เคลื่อนไหวในรูปแบบต่างๆ สามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้นาฏศิลป์ในชีวิตประจำวัน เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างนาฏศิลป์กับประวัติศาสตร์วัฒนธรรม เห็นคุณค่าของนาฏศิลป์ไทยที่เป็นมรดกทางวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และ สากลอันเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ หรือประกอบอาชีพได้ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ซึ่งผลต่อคุณภาพชีวิตมนุษย์กิจกรรมทางศิลปะ ช่วยพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกายจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ตลอดจนการนำไปสู่การพัฒนาสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองอันเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อหรือ ประกอบอาชีพได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

นาฏศิลป์ไทย ถือว่าเป็นศาสตร์ทางศิลปะที่สำคัญยิ่งเป็นที่รู้จักกันดีในรูปแบบของการแสดงที่มีลีลาอ่อนช้อยงดงาม บ่งบอกถึงความรักสวรั้งงามแฝงด้วยจินตนาการ และศิลปะอันละเอียดอ่อนของคนไทย แสดงถึงความเป็นอารยธรรมอันรุ่งเรือง และมั่นคงของชาติที่ได้สืบทอดต่อกันมาตั้งแต่โบราณ และความสำคัญของนาฏศิลป์ นอกจากจะมีคุณค่าในฐานะที่เป็นมรดกทางวัฒนธรรม และแสดงถึงอารยธรรมที่รุ่งเรือง

การศึกษาในปัจจุบัน ได้มีการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยได้นำแนวคิดทางเทคโนโลยีการศึกษา และนวัตกรรมเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผลการเรียนรู้มีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนยิ่งขึ้น เช่น บทเรียนสำเร็จรูป คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) บทเรียนโมดูล ชุดการสอน เป็นต้น ซึ่งชุดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการออกแบบสื่อการเรียนรู้สีสัน เพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เรียนจนผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างคงทน จดจำความรู้ได้อย่างแม่นยำ มีทักษะการปฏิบัติ สมรรถนะตรงตามจุดประสงค์ของหลักสูตร แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการสร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้จึงเหมือนกันกับแนวคิดทฤษฎีและหลักการที่ใช้ในการสร้างชุดการสอนซึ่ง ชม ภูมิภาค ได้เสนอหลักการและแนวคิด 2 ประการ คือ หลักความแตกต่างระหว่างบุคคล และหลักจิตวิทยาการศึกษา จากการติดตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนพบปัญหาหลายประการ เช่น การจัดการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามหลักสูตร ไม่เป็นไปตามปรัชญาที่ต้องการ คือการให้นักเรียนคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น มีทักษะการปฏิบัติ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนสำหรับวิชานาฏศิลป์นั้น (ชม ภูมิภาค, 2528) จากที่กล่าวมานั้น ชุดกิจกรรมฝึกทักษะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยมีความสนใจการจัดกิจกรรมการศึกษา โดยมีการนำชุดกิจกรรมฝึกทักษะมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาในสังกัดเพื่อให้เกิดรูปแบบการพัฒนาและการสร้างความก้าวหน้าในการเรียนรู้ รวมถึงรวบรวมผลความพึงพอใจเพื่อนำไปสู่การพัฒนากิจกรรมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติพื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 70
2. เพื่อศึกษาความก้าวหน้าทางการเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติพื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อทางการเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ พื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental) โดยใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียว มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (Pretest-posttest Design) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบ้านโพธิ์-มิตรภาพที่132 จำนวน 25 คน

สอบก่อนเรียน	การทดลอง	สอบหลังเรียน
O_1	X	O_2

โดย O_1 คือ การทดสอบก่อนเรียน

O_2 คือ การทดสอบหลังเรียน

X คือ การเรียนการสอนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติพื้นฐานนาฏศิลป์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของเดวิส

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติเรื่องพื้นฐานนาฏศิลป์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของเดวิส 2. แผนการจัดการเรียนรู้ปฏิบัติตามแนวคิดของเดวิส 3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 4. แบบประเมินความพึงพอใจสำหรับนักเรียน

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน 1 คน ด้านเนื้อหา 1 คน และด้านการวัดและประเมินผล 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องและ



ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Object Congruence) หรือ IOC เลือกข้อสอบที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขออนุญาตผู้บริหารโรงเรียน เพื่อทำการทดลองตามแผนที่กำหนดไว้
2. ชี้แจงวัตถุประสงค์ให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงวิธีการเรียนในชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติพื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส แจกชุดกิจกรรมการเรียน
3. ทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียน เพื่อทดสอบพื้นฐานความรู้ก่อนเรียนของนักเรียน โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ก่อนใช้ชุดกิจกรรมการเรียนดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้ใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติพื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น นักเรียนทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์หลังเรียนและแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจ หลังจากเรียนโดยชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติพื้นฐานนาฏศิลป์ นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความก้าวหน้า ค่าดัชนีประสิทธิผล

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนาฏศิลป์ พื้นฐานนาฏศิลป์ โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้เป็นไปตามเกณฑ์ร้อยละ 70 ผลวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพื้นฐานนาฏศิลป์ โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าร้อยละของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน คะแนนระหว่าง การทดลอง และคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ พื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส

	ร้อยละ
ร้อยละของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน	53.40
ร้อยละของคะแนนระหว่าง การทดลอง	76.53
ร้อยละของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน	83.40

จากตารางที่ 1 พบว่า คะแนนระหว่าง การทดลองโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ พื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 76.53 คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติพื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส โดยรวมคิดเป็น ร้อยละ 83.40 นั่นคือการเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติพื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิด

ของเดวิส สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้ร้อยละ 83.40 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70

2. ความก้าวหน้าทางการเรียนนาฏศิลป์ พื้นฐานนาฏศิลป์ โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความก้าวหน้าทางการเรียน พื้นฐานนาฏศิลป์ โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าผลรวมของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียน – หลังเรียน และ ความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ พื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส

ผลรวมของคะแนนเต็ม	ผลรวมของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ก่อนเรียน)		ผลรวมของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (หลังเรียน)		ความก้าวหน้า		
นักเรียน 25 คน	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	<g>	ร้อยละ	ระดับ
500	267	53.40	417	83.40	0.6437	64.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนโดยใช้ชุดฝึกกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ พื้นฐานนาฏศิลป์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 0.6437 คิดเป็นร้อยละ 64.37 ซึ่งสูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติพื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส สามารถพัฒนาความก้าวหน้าทางการเรียน พื้นฐานนาฏศิลป์ได้ ร้อยละ 64.37 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ 50

3. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนวิชานาฏศิลป์ พื้นฐานนาฏศิลป์ โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อการเรียน พื้นฐานนาฏศิลป์ โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ ตามแนวคิดของเดวิส ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนพื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส

ความพึงพอใจ	μ	σ	ระดับ
ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	4.53	0.43	มากที่สุด
ด้านการเรียนการสอน	4.74	0.48	มากที่สุด
ด้านสื่อ / นวัตกรรมการสอน	4.69	0.50	มากที่สุด



ความพึงพอใจ	μ	σ	ระดับ
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.74	0.49	มากที่สุด
รวม	4.68	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีความพึงพอใจต่อการเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ พื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการทดลองโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติพื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 83.40 แสดงว่าที่สร้างขึ้นสามารถใช้พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ร้อยละ 83.40 แสดงว่าชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติพื้นฐานนาฏศิลป์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่สร้างขึ้นสามารถใช้พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ร้อยละ 83.40 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70 น่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริงทั้งนี้เนื่องจากการเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ ตามแนวคิดของเดวิส ทำให้นักเรียนเข้าใจง่ายเพราะมีการฝึกทักษะปฏิบัติแบบย่อยก่อน นักเรียนจึงสามารถทำคะแนนได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของปาลภัสสร ภูสากุล ได้ทำการศึกษาเรื่องผลการเรียนรู้ วิชาดนตรี – นาฏศิลป์ เรื่องการใช้ท่าทางนาฏศิลป์ในการรำวงมาตรฐานโดยใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่าผลการเรียนรู้การใช้ท่าทางนาฏศิลป์ในการรำวงมาตรฐานอยู่ในระดับดี (ปาลภัสสร ภูสากุล, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยของมัญชุสา สุขนิยม ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทักษะปฏิบัติเครื่องดนตรีคีย์บอร์ด กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ด้วยการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของเดวิส ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติเครื่องดนตรีตามแนวคิดของเดวิส มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 88.04 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ร้อยละ 85 (มัญชุสา สุขนิยม, 2560) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสาข์ ภูมิสายดอน ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทักษะการเป่าขลุ่ยเพียงออ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามรูปแบบการเรียนการสอนทักษะปฏิบัติของเดวิส (Devies) ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีทักษะการเป่าขลุ่ยเพียงออหลังเรียนคิดเป็นร้อยละ 84.25 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 80 (วันวิสาข์ ภูมิสายดอน, 2559)

2. จากการวิจัย พบว่า ความก้าวหน้าทางการเรียนวิชานาฏศิลป์พื้นฐานนาฏศิลป์ โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เท่ากับ 0.6437 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง หรือคิดเป็นร้อยละ 64.37 น่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากการสอน

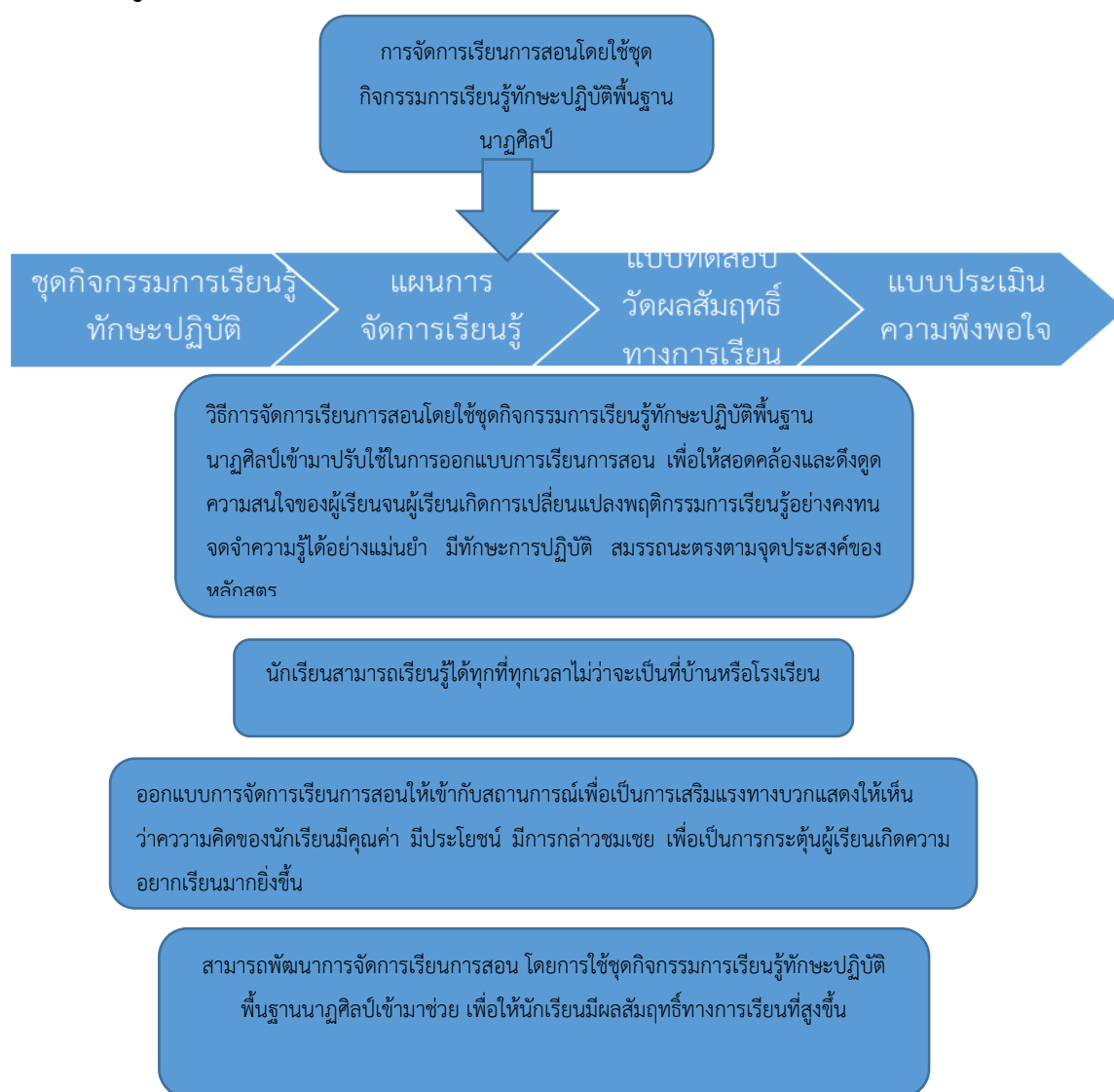
โดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ ตามแนวคิดของเดวิส เป็นการเรียนรู้แบบกลุ่มย่อยจึงทำให้เข้าใจง่ายสามารถเรียนรู้ได้ทีละขั้นตอน จึงเป็นการเพิ่มความรู้เป็นขั้นเป็นตอน จึงทำให้มีความก้าวหน้าทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจษฎา ศิลาสิทธิ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของเดวิสสาระนาฏศิลป์เรื่อง ฟ้อนหนุ่มมอหินขาว สาวลำปะทาวชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนคิดเป็นร้อยละ 79.06 (เจษฎา ศิลาสิทธิ์, 2556) และสอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรี ลิ้มรัตนพันธุ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของเดวิส กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ สาระนาฏศิลป์เรื่องฟ้อนร้อยเอ็ดเพชรงาม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่านักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนคิดเป็นร้อยละ 68.89 เพราะการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของเดวิสที่พัฒนาขึ้นเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ต้องการพัฒนาทักษะปฏิบัติการฝึกให้ผู้เรียนสามารถทำทักษะย่อยๆ ได้ก่อนแล้วค่อยเชื่อมโยงต่อกันเป็นทักษะใหญ่จะช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จได้ดีและรวดเร็วขึ้น (มยุรี ลิ้มรัตนพันธุ์, 2556) ซึ่งกระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบมีทั้งหมด 5 ขั้นตอน คือ ขั้นสาธิตทักษะ ขั้นให้ผู้เรียนฝึก ปฏิบัติทักษะย่อย ขั้นฝึกทักษะย่อยโดยไม่มีการสาธิต ขั้นใช้เทคนิควิธีการ เมื่อผู้เรียนปฏิบัติได้แล้วและขั้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงทักษะย่อยๆ เป็นทักษะที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้เรียนจะได้ฝึกทักษะปฏิบัติด้วยตนเองอย่างเต็มที่ ประกอบกับแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของเดวิสทำให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง จากการสร้างองค์ความรู้ขึ้นพื้นฐานของรายละเอียดส่วนย่อยๆ และรวบรวมขึ้นเป็นหลักในการประดิษฐ์ชิ้นงานที่สมบูรณ์ ไปจนกระทั่งถึงขั้นการเกิดเทคนิควิธีการในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานทฤษฎีการเชื่อมโยงของธอร์นไดค์ (Thorndike's Classical connectionism) ที่เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองซึ่งมีอยู่หลายรูปแบบบุคคลจะมีการลองผิดลองถูก (Trial and Error) ปรับเปลี่ยนไปเรื่อยๆ จนกว่าจะพบรูปแบบการตอบสนองที่สามารถให้ผลที่พึงพอใจมากที่สุด เมื่อเกิดการเรียนรู้แล้วบุคคลจะใช้รูปแบบการตอบสนองที่เหมาะสมเพียงรูปแบบเดียวและจะพยายามใช้รูปแบบนั้นเชื่อมโยงกับสิ่งเร้า ในการเรียนรู้ครั้งต่อไป ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (Thorndike, 1969)

3. จากการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนวิชานาฏศิลป์พื้นฐานนาฏศิลป์โดยใช้ ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด น่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของเดวิส นักเรียนได้ฝึกทักษะปฏิบัติด้วยตนเองทำให้นักเรียนมีความสนุกสนานไม่รู้สึกลัวถูกบังคับให้เรียน จึงมีความพึงพอใจต่อการเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของปาลภัสสร ภูสากุล ได้ทำการศึกษาเรื่องผลการเรียนรู้ วิชาดนตรี – นาฏศิลป์ เรื่องการใช้ท่าทางนาฏศิลป์ในการรำวงมาตรฐานโดยใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียน โดยใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ปาลภัสสร



ภูสากุล, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสาข์ ภูมิสายตอน ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการเป่าขลุ่ยเพียงออของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามรูปแบบการเรียนการสอนทักษะปฏิบัติของเดวิส (Devies) ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีทักษะปฏิบัติของเดวิส โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก (วิสาข์ ภูมิสายตอน, 2559) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมัญชุสา สุขนิยม ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะปฏิบัติเครื่องดนตรีคีตยบอร์ด กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัยพบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีทักษะปฏิบัติเครื่องดนตรีคีตยบอร์ด ตามแนวคิดของเดวิส โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (มัญชุสา สุขนิยม, 2560)

องค์ความรู้ใหม่



บทสรุป

ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติพื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยรวมสามารถใช้พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ร้อยละ 83.40 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า นักเรียนที่เรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติพื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีความพึงพอใจต่อการเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ พื้นฐานนาฏศิลป์ ตามแนวคิดของเดวิส โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 โรงเรียนควรศึกษาวิธีการจัดการเรียนรู้ วิชานาฏศิลป์ ตามแนวคิดการสอนของเดวิส เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในรายวิชาอื่นๆ เช่น วิชาดนตรีไทยและวิชานาฏศิลป์ ซึ่งจะสามารถพัฒนาทักษะการปฏิบัติ การฝึกฝน และการนำทักษะไปปรับใช้ในด้านต่างๆได้ต่อไป

1.2 โรงเรียนทุกโรงเรียน ควรมีนโยบายการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในทุกสาระที่นำรูปแบบทักษะปฏิบัติงานของเดวิสไปใช้นั้น รูปแบบของกระบวนการเรียนการสอนที่สมบูรณ์นั้น มีองค์ประกอบอื่นๆ อีกหลายประการที่ครูจะต้องนำมาผสมผสานเข้าด้วยกัน เช่น จิตวิทยาการสอน บรรยากาศในการเรียนรู้ เป็นต้น เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้สมบูรณ์มากที่สุด ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เป้าหมายของมาตรฐานการเรียนรู้ตามสาระที่กำหนด

2. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้ประโยชน์

2.1 การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ เรื่อง พื้นฐานนาฏศิลป์ ควรมีการแจ้งผลคะแนนการประเมินหรือคะแนนทดสอบย่อยระหว่างเรียนให้นักเรียนทราบ เพื่อให้ผู้เรียนจะได้ทราบผลการทำกิจกรรม ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีแรงกระตุ้นที่จะปรับปรุงผลงานหรือคะแนนให้ดีขึ้น

2.2 ครูผู้สอนควรศึกษาขั้นตอน เทคนิคในการจัดกิจกรรมนาฏศิลป์ขั้นพื้นฐานอย่างละเอียด จนเกิดความเข้าใจ เพื่อที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ครูผู้สอนควรสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนไม่ให้เคร่งเครียด มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรม และอุปกรณ์อย่างเพียงพอ เพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของนักเรียน



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เจษฎา ศิลาสีหิ. (2556). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของเดวิส สาระนาฏศิลป์ เรื่อง ฟ้อนหนุ่มมอหินขาว สาวลำปะทาว ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. *ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชม ภูมิภาค. (2528). *เทคโนโลยีทางการสอนและการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ประสานมิตร.
- ปาลภัสสร ภูสากล. (2560). ผลการเรียนรู้วิชาดนตรี-นาฏศิลป์ เรื่องการใช้ท่าทางนาฏศิลป์ในการรำวงมาตรฐานโดยใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. *รายงานผลการวิจัย*. ชลบุรี: โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1.
- มัญชุสา สุขนิยม. (2560). การพัฒนาทักษะปฏิบัติเครื่องดนตรีคีย์บอร์ด กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ด้วยการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของเดวิส. *ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มยุรี ลีมรัตน์พันธุ์. (2556). การพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของเดวิสกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ สาระนาฏศิลป์เรื่องฟ้อนร้อยเอ็ดเพชรงาม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. *ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วันวิสาข์ ภูมิสายดอน. (2559). การพัฒนาทักษะการเป่าขลุ่ยเพียงพอของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามรูปแบบการเรียนการสอนทักษะปฏิบัติของเดวิส (Devies). *ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Thorndike, R.L. (1969). *Measurement and evaluation in psychology and education*. (3rd ed.). New York: John Wiley.



การพัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ จังหวัดพังงา Developing of Primary Health Care Network System Phang Nga Province

เนาวรัตน์ บุญรักษ์ Naovaratt Bunrak

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา

Public Health Specialist, Phang Nga Provincial Public Health Office

¹Corresponding author, e-mail: Jamiga.tan@gmail.com

Received September 7, 2024; Revised September 28, 2024; Accepted: September 29, 2024



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. วิเคราะห์สถานการณ์ บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ และ ผลผลิตด้านคุณภาพบริการสุขภาพ ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดพังงา 2. ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมดำเนินงานบริการ สุขภาพปฐมภูมิ ของเครือข่ายท้องถิ่น และภาวะสุขภาพของประชาชน และ 3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ภาวะ สุขภาพของประชาชนกับความสามารถในกิจวัตรประจำวัน เป็นการวิจัยประเมินผลเชิง วิเคราะห์ ประยุกต์ใช้แบบจำลอง กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างคำนวณด้วยสูตรประมาณค่าสัดส่วน ประชากร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบประเมิน และ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ข้อมูลนำเสนอรูปแบบตารางประกอบความเรียง ผลการศึกษาพบว่า 1) การประเมินปัจจัยนำเข้า ผล การวิเคราะห์จุดอ่อน ด้านภาคีเครือข่าย ยังไม่ชัดเจนในบทบาท การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายยังขาด ความชัดเจน การตีความหมายความ เข้าใจถึงคุณค่า ยังไม่ตรงประเด็น และผลการวิเคราะห์จุดแข็ง และโอกาสในการพัฒนามีการปฏิบัติตาม UCCARE และ 7 Blocks หรือ 6 BBs plus กำหนดเป็น มาตรการในการปฏิบัติงานในพื้นที่ทุกจังหวัดอย่างเข้มแข็ง โดยจังหวัดพังงา ได้นำผลการวิเคราะห์ SWOT analysis มาใช้เป็นกรอบการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ และการวางแผนดำเนินการ และ กระบวนการพัฒนา โดยการขับเคลื่อนกระบวนการ พัฒนาระบบบริการปฐมภูมิและ สุขภาพอำเภอ จังหวัดพังงา โดยใช้หลักการ 8 วิธี ผ่านการประเมินผลผลิต 2) ผลการศึกษาคุณภาพการให้บริการ ปฐมภูมิของ บุคลากร หลังการพัฒนามีคุณภาพการให้บริการปฐมภูมิผู้ป่วยที่มีภาวะพึงพึงดีกว่าก่อน



พัฒนา พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากร้อยละ 85.5 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพกิจวัตรประจำวันของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับน้อยกว่า 0.05

คำสำคัญ: การพัฒนาระบบเครือข่าย; บริการสุขภาพปฐมภูมิ; จังหวัดพังงา

Abstract

This article aims to: 1. Analyze the situation, context, input factors, and the development process of the primary healthcare service network, as well as the quality of healthcare services provided by public health personnel in Phang Nga Province; 2. Study the level of participation in primary healthcare service operations by local networks and the health status of the population; and 3. Analyze the relationship between the health status of the population and their ability to perform daily activities. This research employs an analytical evaluation method using the CIPP model. The sample was calculated using a proportion estimation formula and stratified random sampling. The research instruments included assessment forms and questionnaires, with statistical analysis conducted using percentages, means, and standard deviations. Data analysis was presented in table formats alongside descriptive text. The findings reveal that: 1) The assessment of input factors identified weaknesses in network partnerships and a lack of clarity in target group analysis. Strengths and opportunities for development were identified through adherence to UCCARE and the 7 Blocks or 6 BBs plus framework, which were established as operational measures across all provinces. Phang Nga utilized SWOT analysis as a framework for developing primary healthcare services and planning processes, employing eight methodologies to drive the development of primary healthcare and district health systems. 2) The study on the quality of primary healthcare services post-development showed significant improvements for patients with dependency, Overall staff satisfaction was high, at 85.5%. 3) Factors significantly correlated with the daily activity potential of the population were found to be statistically significant at the level of less than 0.05.

Keywords: Developing of Network System; Primary Health Care; Phang Nga Province

บทนำ

การพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ (Primary care service) มีความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริการสุขภาพของประเทศที่จะทำให้ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม มากขึ้น รวมทั้งสามารถลดความแออัดในโรงพยาบาลลงได้ ประเทศไทยมีนโยบาย การพัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เมื่อมีการกำหนดสาระสำคัญในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 ข (5) (สำนักเลขาธิการสภา, 2560) ให้รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง เสริมสร้างให้ประชาชนมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการพัฒนาภูมิปัญญาทางการแพทย์แผนไทย และกำหนดให้มีระบบการแพทย์ปฐมภูมิที่มีแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวดูแลประชาชนในสัดส่วนที่เหมาะสมปัจจุบันพระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิ พุทธศักราช 2562 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2562 เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานในการให้บริการสุขภาพปฐมภูมิ สำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ การดำเนินงานตามคุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ.2566 มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดสุขภาวะแก่ประชาชน ผ่านกระบวนการ พัฒนาและประเมินคุณภาพ มีแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน และจัดการคุณภาพบริการของหน่วยบริการปฐมภูมิและเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยมี แนวคิดการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานในการให้บริการสุขภาพปฐมภูมิสถานการณ์ปัญหาสุขภาพของประชาชน

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพชีวิตประชากร สิ่งแวดล้อม มลพิษ ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันและปัจจัยอื่นๆ ส่งผลต่อสุขภาพแทบทั้งสิ้น การพัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ (Primary health care: PHC) จึงมีความสำคัญที่จำเป็นต้องมีการให้บริการแบบผสมผสานองค์รวมต่อเนื่องทั้งบริการเชิงรุกเพื่อสร้างสุขภาพ บริการควบคุมป้องกันโรคและปัญหาสุขภาพ บริการรักษาพยาบาล และฟื้นฟูสมรรถภาพ สนับสนุนระบบการดูแลสุขภาพประชาชนที่บ้าน ครอบครัวและชุมชน ให้เชื่อมโยงบูรณาการกับระบบบริการ สุขภาพระดับทุติยภูมิถึงระดับตติยภูมิอย่างเป็นระบบ ประเทศไทยยังมีช่องว่างในระบบการคุ้มครองทางสังคมในทุกกลุ่มอายุยกเว้น เรื่องบริการสุขภาพ ซึ่งมีระบบหลักประกัน สุขภาพแห่งชาติที่ใช้คุ้มครองทางสุขภาพของประชาชนได้อย่างครอบคลุมทุกกลุ่ม สิทธิประโยชน์ตามหลักประกันสุขภาพในการคัดกรองโรคทุกกลุ่มวัยแต่ประชาชนไทย จำนวนมากยังไม่ทราบว่าตัวเองเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังรวมทั้งผู้ที่ทราบว่าตัวเองมีโรคประจำตัวเหล่านี้ก็ยังไม่สามารถควบคุมอาการ ของโรคนั้นได้ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจน ถึงการขาดการตระหนักรู้ด้านสุขภาพ (Health literacy) ของประชาชนร่วมกับข้อจำกัดในการจัดการโรคเรื้อรังภายใต้ ระบบบริการในรูปแบบปัจจุบันซึ่งมีประสิทธิภาพในการเพิ่ม การเข้าถึงและการควบคุมโรคในระดับจำกัดทั้งที่มีการพัฒนา ระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ



มาแล้วมากกว่าสิบปี โดยมีอำเภอที่อยู่ในโครงการ เช่น ระบบสุขภาพอำเภอ (District health system: DHS) โครงการเพิ่มพูนประสิทธิภาพเวชปฏิบัติครอบครัว และตำบลพึ่งตนเอง เป็นต้น รวมทั้งได้มีการปรับรูปแบบบริการสุขภาพมาเป็นเขตสุขภาพในปัจจุบัน อาจกล่าวได้ว่าแนวคิดเรื่องระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิได้ส่งผลให้ประชาชนเข้าถึงระบบบริการสุขภาพเพิ่มขึ้น ปัจจุบันเครือข่ายบริการสุขภาพ ได้พัฒนาระบบสุขภาพอำเภอ ได้สร้างรูปธรรม การดำเนินงานในการพัฒนาหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ หลังจากได้มีการพัฒนาความสามารถบุคลากร โดยการสนับสนุนบุคลากรทีมสหสาขาวิชาชีพ และทีมแพทย์ ทันตแพทย์นักร่างกายบำบัด เกสัชกร มีการกำหนดให้ออกหน่วยให้บริการในระดับปฐมภูมิเพิ่ม มากขึ้น แต่ยังเป็นได้ เพียงออกปฏิบัติงานในบางเวลา อาจมีการออกปฏิบัติงานเป็นประจำในบางส่วนของ “ทีมหมอครอบครัว (Family Care Team: FCT)” เพื่อดูแลประชากรอย่างต่อเนื่องถือว่าเป็น นโยบายที่สำคัญ และเป็นผลดีต่อยอดการพัฒนา ระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิและเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอ (กระทรวงสาธารณสุข, 2565)

“คุณภาพการให้บริการ” เป็นการตอบสนองความต้องการบนพื้นฐานความคาดหวังของผู้รับบริการ ประกอบไปด้วย เกณฑ์ต่างๆ หลายประการ อาทิ ความเชื่อมั่นไว้วางใจ การเข้าถึงบริการ การสื่อสารที่มีมิตรไมตรี ความมั่นคงปลอดภัย ในการให้บริการสุขภาพปฐมภูมินั้น มีความเชื่อมโยงกับการดูแลสุขภาพเป็นองค์รวม อย่างต่อเนื่อง ผสมผสาน มุ่งเน้นการป้องกัน ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ในการสร้างสุขภาพ ทั้งของผู้ป่วยครอบครัว ชุมชนโดยอาศัยพื้นฐานหรือบริบทเดิมแห่งการดำรงชีวิตและวัฒนธรรมพื้นถิ่น การให้บริการสุขภาพปฐมภูมิ จึงมีความละเอียดอ่อนที่มีมิติแห่งการดูแลสุขภาพมากกว่าการรักษาพยาบาลเพียงอย่างเดียว เกณฑ์คุณภาพและมาตรฐานในการให้บริการสุขภาพปฐมภูมิ ที่กำหนดไว้เป็นเป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผล ให้หน่วยบริการปฐมภูมิหรือเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิ นำไปพัฒนาการให้บริการ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวเบื้องต้น เพื่อให้ครอบคลุมทั้ง การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค การป้องกันโรค การตรวจวินิจฉัยโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพรวมถึงมีหน้าที่จัดทำแผนงาน ในการจัดบริการสุขภาพปฐมภูมิ ที่สอดคล้องกับลักษณะของผู้รับบริการ ที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของหน่วยบริการปฐมภูมิหรือเครือข่าย หน่วยบริการปฐมภูมินั้น ที่ระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อความเท่าเทียมในการเข้าถึงบริการสุขภาพปฐมภูมิ และคุณภาพ มาตรฐานในที่สุด (สินีลักษณ์ จิรสัตย์สุนทร, 2559)

จังหวัดพังงา โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ได้ถือปฏิบัติเป็นแนวทางหนึ่งในการพิจารณาเลือกใช้วิธีการให้บริการดูแลสุขภาพประชาชนในระดับปฐมภูมิด้วยทีมหมอครอบครัว ตามบริบทของพื้นที่และบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด มีกระบวนการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องแบบบูรณาการในโรงพยาบาลทุกระดับ โดยการจัดตั้งศูนย์สุขภาพชุมชน (Primary care unit: PCU) และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จนกระทั่งมีนโยบายคลินิกหมอครอบครัว ในปี 2560

จึงได้รับนโยบายดังกล่าว จัดโครงสร้างระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ ที่สนับสนุนการดูแลผู้ป่วย และประชาชนในพื้นที่ ที่มีทั้งการรักษา พยาบาล การสร้างเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสภาพเพิ่มความสามารถบุคลากรด้านแพทยเวชศาสตร์ครอบครัว จัดพื้นที่ให้เหมาะสมในการทำงานตามสัดส่วนของทีมหมอ ครอบครัว มีการวางแผนการจัดทีมหมอครอบครัว และการคาดการณ์ไปข้างหน้าในระยะยาวจัดทีมเป็น cluster ครอบคลุมพื้นที่อำเภอและรพ.สต. เครือข่ายตามสัดส่วนประชากร

ในปีงบประมาณ 2566 จังหวัดพังงา ได้มีการพัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิอย่างเข้มข้น ได้แก่ พัฒนาศูนย์สุขภาพบริการสุขภาพปฐมภูมิ พัฒนาความสามารถบุคลากรทีมหมอครอบครัว อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างความเข้มแข็งให้แก่เครือข่ายระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งได้กำหนดแนวทางให้มีการพัฒนา ตามเกณฑ์คุณภาพและติดตามประเมินรับรองคุณภาพ รพ.สต. และเครือข่ายบริการปฐมภูมิ โดยทีมประเมินระดับเขต การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ จังหวัดพังงา ในครั้งนี้ เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา และประเมินผลภาพรวมของระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ พัฒนาเครือข่ายสุขภาพระดับอำเภอ ให้เกิดการบริหารจัดการที่มีความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดการปัญหาสุขภาพอันจะส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีคุณภาพชีวิตดีขึ้นและใช้ขยายผลการปฏิบัติที่ดีนำไปใช้ในพื้นที่อื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ และ ผลผลิตด้านคุณภาพบริการสุขภาพของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดพังงา
2. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมดำเนินงานบริการ สุขภาพปฐมภูมิของเครือข่ายท้องถิ่น และภาวะสุขภาพของประชาชน
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะ สุขภาพของประชาชนกับความสามารถในกิจวัตรประจำวัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้เครื่องมือประเมินผลรูปแบบ CIPP model evaluation (context, input, process, product) มีดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

1.1 การวิเคราะห์บริบทและปัจจัยนำเข้า (context- Input) ประกอบด้วยวิเคราะห์บริบทข้อมูลทั่วไปของจังหวัดพังงา (ปัญหาวิกฤต สถานการณ์) ความจำเป็น สถานการณ์หรือความ ต้องการ



ขณะนั้นและอนาคต และวิเคราะห์ตัวชี้วัดสุขภาพสำคัญรวมทั้งภาวะสุขภาพประชาชน โดยใช้ SWOT analysis ประเด็นการวิเคราะห์ได้แก่ 1) องค์ประกอบโครงสร้างการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิจังหวัดพังงา 2) การจัดการทรัพยากรระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิเช่น งบประมาณ คน วัสดุอุปกรณ์ ภาวะเปื้อน 3) ความเหมาะสมของขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ระหว่างปัญหาสาเหตุของปัญหาและกิจกรรมที่ดำเนินการ

1.2 กระบวนการพัฒนา (process improvement) มีดังนี้ 1) การพัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ แบบเครือข่ายสุขภาพระดับอำเภอ 2) พัฒนาการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สุขภาพและ แผนปฏิบัติการ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทีมหมอครอบครัว (Family Care Team: FCT) 4. พัฒนาระบบข้อมูลโปรแกรมการให้บริการ 43 แฟ้ม 5) ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ โดยมีผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Changes management leadership) นำองค์กรสู่ความสำเร็จเป็น องค์กรที่มีคุณภาพสูง (High performance organization) 6) การพัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ แบบบูรณาการ มีความเชื่อมโยง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) การบริหารจัดการเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ ระดับอำเภอ (DHS: District Health System) เป็นระบบงานและการบริหารจัดการเครือข่ายบริการปฐมภูมิระดับอำเภอ (2) การพัฒนาคุณภาพบริการสุขภาพปฐมภูมิ (PCA: Primary Care Award) เป็นหลักการและกรอบการพัฒนาคุณภาพของเครือข่ายบริการปฐมภูมิ (3) การพัฒนาศักยภาพทีมหมอครอบครัว (FCT: Family care Team) เป็นทีมบุคลากร สหวิชาชีพในระดับอำเภอและตำบล ร่วมกับทีมอาสาสมัครในชุมชน ที่มีบทบาท ให้บริการ และดำเนินงาน ในการพัฒนาให้ประชาชนมีสุขภาพดี และมีความสุข (4) การมีส่วนร่วมในระบบสุขภาพชุมชน (CHS: Community Health System) ซึ่งเป็นระบบเชื่อมโยงองค์ประกอบที่ มีความสัมพันธ์กันของระบบสุขภาพชุมชนและเครือข่ายท้องถิ่น ทำให้ประชาชนสุขภาพดีและมีความสุข โดยชุมชน เป็นเจ้าของจัดการตนเองได้ร่วมกับ หน่วยงานในท้องถิ่น

1.3 การประเมินผลหลังการพัฒนาแบบ CIPP Model ได้ดำเนินการดังนี้ ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์ บริบทและปัจจัยนำเข้า ในระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ (context-input) ขั้นที่ 2 ศึกษา กลไกการบริหารจัดการและกระบวนการนำแผนบริการสุขภาพปฐมภูมิไปปฏิบัติ (process) ขั้นที่ 3 การประเมินผลลัพธ์สุขภาพประชาชน (products evaluation) และจากรายงานที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ข้อมูลนำเสนอรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

2.1 ชุดที่ 1 แบบประเมินระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ สำหรับบุคลากรสาธารณสุข เป็น หัวหน้าหรือผู้อำนวยการ และผู้รับผิดชอบงานบริการสุขภาพปฐมภูมิ ในศูนย์สุขภาพ ชุมชนและ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) สำหรับประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้าและกลไก

กระบวนการพัฒนา ระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ มี 3 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบบันทึกผลการวิเคราะห์ SWOT analysis แบบบันทึกผลการวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน-โอกาส และปัจจัย คุณภาพต่อการพัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ แบบบูรณาการ ส่วนที่ 2 แบบประเมินคุณภาพการให้บริการสุขภาพที่บ้าน จำนวน 5 ข้อ พิจารณาเปรียบเทียบระบบบริการเดิม (ปี 2565) กับระบบที่พัฒนาแบบบูรณาการ (ปี 2566) รวม 50 คะแนน และส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ

2.2 ชุดที่ 2 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ท้องถิ่น ในการพัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) มี 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 คำถามปลายเปิด ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่มีภาวะพึ่งพิง 2) การสนับสนุนของกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบล 3) กิจกรรมของการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่มีภาวะพึ่งพิง 4) การสนับสนุนการถ่ายทอดภูมิปัญญาความรู้ความเชี่ยวชาญประสบการณ์ 5) การสนับสนุนและเป็นจิตอาสา ส่วนที่ 2 แบบบันทึกการประเมินการมีส่วนร่วม ดำเนินงานบริการสุขภาพประชาชน ประกอบด้วย 1. การมีส่วนร่วมดำเนินงานบริการสุขภาพปฐมภูมิ การดำเนินงานดูแลสุขภาพผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ที่มีภาวะพึ่งพิง แบบเดิม (ปี 2565) หรือเมื่อปีก่อนที่จะมีระบบที่พัฒนาขึ้นใน 1 ปีที่ผ่านมา (ปี 2566) ได้แก่ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานดูแลสุขภาพประชาชน การประชุมระดมสมองใน การกำหนดแผนงาน/แผนพัฒนาการสนับสนุนของกองทุน ประกันสุขภาพตำบลการส่งเสริมอาชีพ การถ่ายทอดภูมิ ปัญญา และข้อเสนอแนะ 2. ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานดูแลสุขภาพ ประชาชน จำนวน 5 ข้อ คะแนนการตอบ 25 คะแนน เป็น rating scale 5 ระดับ

2.3 ชุดที่ 3 แบบประเมินภาวะสุขภาพประชาชน เป็นแบบสอบถามสำหรับประชาชนอายุ 15-59 ปี เป็น ผลผลิต (Product) เพื่อประเมินผลลัพธ์ด้านภาวะสุขภาพประชาชนและ ศักยภาพกิจวัตรประจำวัน จำนวน 39 ข้อ ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ลักษณะการอยู่อาศัยรายได้อาชีพ น้ำหนัก ส่วนสูงระดับความดันโลหิต ระดับน้ำตาลในเลือดและระยะทางจากบ้านไปสถานพยาบาล ส่วนที่ 2 แบบประเมินศักยภาพกิจวัตรประจำวัน 5Q5D5L เป็นเครื่องมือวัดศักยภาพ กิจวัตรประจำวันด้านสุขภาพประชาชนทั่วไป ผู้ตอบสามารถตอบด้วยตนเอง โดยใช้เวลาประมาณ 1 นาที ฉบับภาษาไทย ประยุกต์จากแบบสอบถามคุณภาพชีวิต European Quality of Life-5 Dimensions-5 Levels (EQ-5D-5L) ประกอบด้วย 5 มิติๆ ละ 5 คำถาม ได้แก่ ความสามารถในการเคลื่อนไหว การดูแลตนเองการทำกิจวัตรความเจ็บปวด/ความไม่สบายและความวิตกกังวล/ความซึมเศร้าแต่ละมิติหรือแต่ละคำถามจะมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับตั้งแต่ 1 ถึง 5 ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจที่ได้รับบริการสุขภาพที่บ้าน เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจ จำนวน 5 ข้อ คะแนนการตอบ 25 คะแนน เป็น rating scale 5 ระดับ



3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability) แบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (try out) นำมาความเที่ยง Reliability โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbrach's alpha coefficient) การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน

4. การวิเคราะห์และสถิติ มีดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เป็นการอธิบายลักษณะของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้สถิติ ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) 2) สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 วิเคราะห์ ความสัมพันธ์ด้วยสถิติ ถดถอยเชิงพหุแบบลอจิสติก (multinomial Logistic regression) Adjusted Odds ratio (AOR) และ 95%CI 3) การวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงคุณภาพ พิจารณาความเชื่อมโยง สอดคล้องของกระบวนการพัฒนา และผลลัพธ์ โดย วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ และผลผลิตด้านคุณภาพบริการสุขภาพของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดพังงา พบว่า สถานการณ์และบริบท (Context evaluation จากเกณฑ์ชี้วัดของอำเภอ ที่เชื่อมโยงระบบบริการปฐมภูมิกับชุมชนและท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ครอบคลุมบริการในกลุ่ม ผู้สูงอายุ ผู้พิการ Palliative care และพัฒนาการเด็ก พบว่า ปีงบประมาณ 2566 ภาพรวมจังหวัดพังงา ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 95.0 เป้าหมายตำบลผ่านเกณฑ์ตำบลจัดการสุขภาพบูรณาการ ร้อยละ 77.26 ปีงบประมาณ 2566 คือ หน่วยบริการปฐมภูมิ ผ่านเกณฑ์คุณภาพทุกแห่ง วิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ และผลผลิตด้านคุณภาพบริการสุขภาพของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดพังงา

เกณฑ์ชี้วัด	ผลการประเมิน (ร้อยละ)	การวิเคราะห์	ข้อเสนอแนะ
ภาพรวมจังหวัด	95.0	สูงกว่าเป้าหมาย	ควรคงไว้ซึ่งมาตรฐานและพัฒนาระบบให้ดียิ่งขึ้น
เป้าหมายตำบลจัดการสุขภาพบูรณาการ	77.26	สูงกว่าเป้าหมาย	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
หน่วยบริการปฐมภูมิผ่านเกณฑ์	100	ผ่านเกณฑ์ทุก	ควรพัฒนาระบบการให้บริการให้ทันสมัย

		แห่ง	และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
กลุ่มเป้าหมาย (ผู้สูงอายุ, ผู้พิการ, Palliative care, พัฒนาการเด็ก)			วิเคราะห์ผลการประเมินในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน และปรับปรุงการให้บริการ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมดำเนินงานบริการ สุขภาพปฐมภูมิของเครือข่ายท้องถิ่น และภาวะสุขภาพของประชาชน พบว่า ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมดำเนินงานบริการสุขภาพปฐมภูมิของเครือข่ายท้องถิ่น หลังการพัฒนา มีระดับการมีส่วนร่วมดำเนินงานบริการสุขภาพปฐมภูมิของเครือข่าย ท้องถิ่นสูงกว่า ก่อนพัฒนา ร้อยละ 88.4 โดยการเป็นจิตอาสา ร้อยละ 96.5 การสนับสนุนการถ่ายทอดภูมิปัญญาความรู้ ร้อยละ 94.3 มีการประชุมระดมสมอง ร้อยละ 93.6 และ มีส่วนร่วมในการเยี่ยมบ้านส่งเสริมสุขภาพ ร้อยละ 92.4 ตามลำดับ ความพึงพอใจต่อบริการสุขภาพปฐมภูมิของเครือข่ายท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 88.4 (mean=18.75, SD=4.25)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะ สุขภาพของประชาชนกับความสามารถในกิจวัตรประจำวัน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพกิจวัตรประจำวันของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 เรียงตามลำดับ โอกาสต่อการมีศักยภาพมากไปน้อย ได้แก่ (1) ลักษณะการอยู่อาศัย พบว่าการอยู่ลำพังคนเดียวมีโอกาสต่อการมีศักยภาพกิจวัตรประจำวันเป็น 3.225 เท่าของประชาชนที่อาศัยในลักษณะอื่นๆ (AOR=3.225 ;95%CI: 1.234-7.988; P=0.016) (2) ระยะทางจากบ้านไปสถานพยาบาลมีโอกาสต่อการมีศักยภาพกิจวัตรประจำวันเป็น 2.444 เท่า (AOR= 2.444;95%CI: 1.806-3.937; P<0.001) 3) เพศ พบว่า เพศชายมีโอกาสต่อการมีศักยภาพกิจวัตรประจำวันเป็น 0.460 เท่า (AOR=0.460;95%CI: 0.316-0.670; P<0.001) (4) อายุมีโอกาสต่อการมีศักยภาพกิจวัตรประจำวันเป็น 0.452 เท่า (AOR= 0.452;95%CI: 0.259-0.788; P=0.005) (5) น้ำตาลในเลือดมี โอกาสต่อการมีศักยภาพกิจวัตรประจำวัน เป็น 0.423 เท่า (AOR=0.423;95%CI: 0.195-0.921; P=0.030) และ (6) รายได้ มีโอกาสต่อการมีศักยภาพกิจวัตรประจำวันเป็น 0.397 เท่า (AOR=0.397;95%CI: 0.244-0.645; P<0.001) สำหรับปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพกิจวัตรประจำวันของประชาชน ได้แก่ อาชีพ BMI และความดันโลหิต

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ และผลผลิตด้านคุณภาพบริการสุขภาพของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดพังงา พบว่า การศึกษาการพัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิตอบสนองต่อสุขภาพประชาชน แม้จะพบ จุดอ่อนด้านภาคีเครือข่ายยังไม่ชัดเจนในบทบาท การ

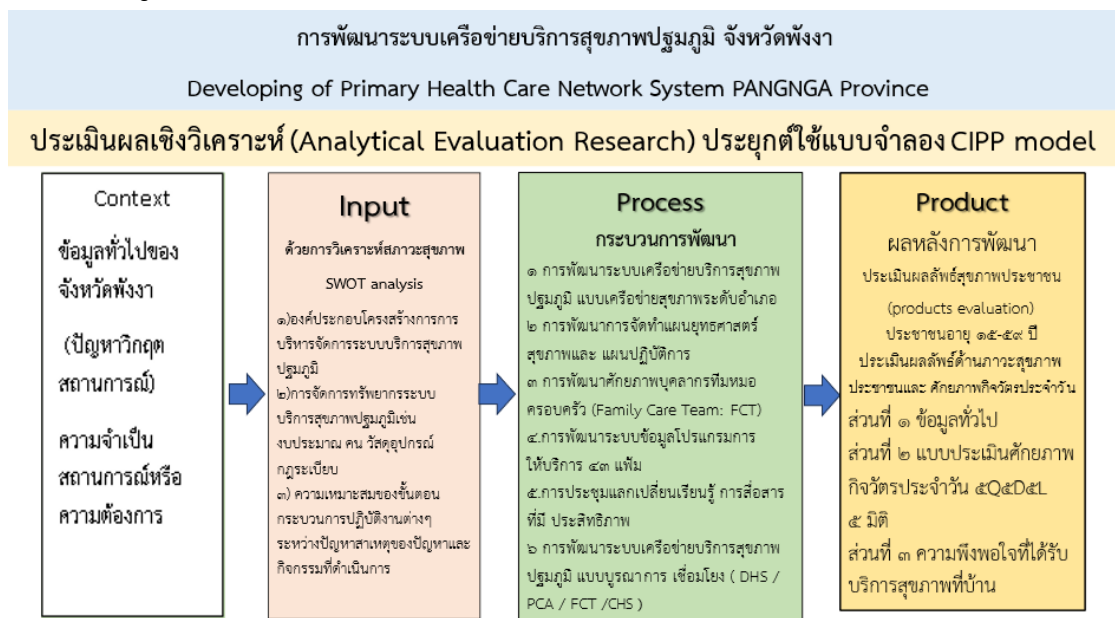


วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายยังไม่ชัดเจน การตีความหมาย ความเข้าใจถึงคุณค่า (appreciation) ยังไม่ตรงประเด็น ภาวคิที่ไม่ใช่สาธารณสุข แบ่งปันทรัพยากรเฉพาะงบประมาณ ขาดการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรทุกภาคีเครือข่าย และภาวะคุกคามด้านโครงสร้างประชากรและสังคมที่เปลี่ยนแปลง มีผู้สูงอายุผู้พิการและผู้ป่วยเรื้อรังเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและผู้ป่วยเรื้อรังสุขภาพเสื่อมโทรมลง ซึ่งการขับเคลื่อน กระบวนการพัฒนาเป็นตามนโยบายภาครัฐของคณะรัฐมนตรี ได้มุ่งเน้นให้เกิดการดูแลสุขภาพอย่างครบวงจรสำหรับ ประชาชนทุกคนโดยเล็งเห็นถึงความแตกต่างของบริบทพื้นที่ชุมชน จำเป็นต้องมีการวางแผนขับเคลื่อนที่มีลักษณะจำเพาะ ในแต่ละพื้นที่ สอดคล้องกับการศึกษาในต่างประเทศ ที่พบบริบทที่แตกต่างกันไป สอดคล้องกับการศึกษาของวันเพ็ญ นิคมรักษ์ และพัชรภรณ์ เจนใจวิทย์ ที่ศึกษาการพัฒนากระบวนการการดูแล ต่อเนื่องสำหรับครอบครัวผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองในเขต พื้นที่โรงพยาบาลชุมชนที่พบว่ามีการกระบวนการพัฒนา แนวทางการดูแลต่อเนื่องระยะฟื้นฟูสภาพและการดูแลต่อเนื่องในชุมชนเครื่องมือการส่งต่อกระบวนการวางแผนการมีส่วนร่วมของผู้ป่วยและครอบครัวระบบการดูแลต่อเนื่องในชุมชนและศักยภาพครอบครัวในการดูแลผู้ป่วย (วันเพ็ญ นิคมรักษ์ และพัชรภรณ์ เจนใจวิทย์, 2558)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมดำเนินงานบริการ สุขภาพปฐมภูมิของเครือข่ายท้องถิ่น และภาวะสุขภาพของประชาชน ผลการศึกษานี้ พบหลังการพัฒนามีคุณภาพการให้บริการส่วนใหญ่มีข้อมูลประชากรผู้ป่วยที่มีภาวะพึ่งพิง ให้บริการตามปัญหาพยาธิสภาพของโรคแบ่งกลุ่มเยี่ยมตามระดับความสามารถของประชาชนสนับสนุนการเข้าร่วม กิจกรรมช่วยเหลือผู้ป่วยที่มีภาวะพึ่งพิง ตามลำดับ หลังการพัฒนามีระดับการมีส่วนร่วมดำเนินงานบริการสุขภาพปฐมภูมิของเครือข่ายท้องถิ่นสูงกว่าก่อนพัฒนา ซึ่งหลังกระบวนการพัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิครั้งนี้จะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ (outcome) ของระบบใน 4 ด้าน คือ สุขภาพดีขึ้น (improve health) ตอบสนองความต้องการ (responsiveness) การคุ้มครองความเสี่ยงทางด้านสังคมและการเงินหรือไม่ล้มละลายจากค่ารักษาพยาบาล (social and risk protection) และเพิ่มประสิทธิภาพ (improved efficiency) สอดคล้องกับการศึกษาของจรรยา ขวตทองและคณะ ศึกษาความสามารถในการมีส่วนร่วมในชุมชนในผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองพบว่าการพัฒนาความสามารถในการเดิน ทีมหมอครอบครัวและนักกายภาพบำบัดยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถด้านการเดินเพื่อส่งเสริมความสามารถของผู้ป่วยโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน และสอดคล้องกับการศึกษาของรักษวร ใจสะอาด และทิพาพร กาญจนราช ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิพบกิจกรรมที่ควรปฏิบัติในชุมชน คือ การเยี่ยมผู้ป่วยที่บ้านเพื่อวิเคราะห์ปัญหาการใช้ยาการเลือกวิธีการแก้ไข้ปัญหา การประเมินผลการ แก้ไขปัญหาการดำเนินการตามกฎหมาย และการสร้างและพัฒนาระบบการเฝ้าระวังปัญหาและด้านการดูแลสุขภาพชุมชน (รักษวร ใจสะอาด และทิพาพร กาญจนราช, 2557)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะ สุขภาพของ ประชาชนกับความสามารถในกิจวัตรประจำวัน ผลการศึกษาครั้งนี้พบศักยภาพกิจวัตรประจำวันของ ประชาชนโดยรวมอยู่ในระดับปกติมากที่สุดถึงร้อยละ 86.4 โดยรวมผู้ป่วยไม่มีภาวะพึ่งพิง ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับศักยภาพกิจวัตรประจำวันของประชาชน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ได้แก่ ลักษณะ การอยู่อาศัย ระยะทางจากบ้านไป สถานพยาบาลเพศอายุ น้ำตาลในเลือด และรายได้ตามลำดับ ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของสินีลักษณ์ จิรสัตย์สุนทร ทำการวิจัยเรื่องการดูแลสุขภาพโดยทีมหมอ ครอบครัว โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบความต้องการให้ทีมหมอบริการดูแลสุขภาพที่บ้าน ประชาชน มีภาวะสุขภาพ ดีวก่อนได้รับการดูแลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการศึกษาที่พบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยโดยเพศชายมีการฟื้นฟูสภาพทางกล้ามเนื้อดีกว่าเพศหญิง แต่ เพศหญิงมีพฤติกรรมในการปรับตัวต่อการเจ็บป่วยดีกว่าเพศชายอายุ ที่เพิ่มขึ้นเป็นข้อจำกัดในการฟื้นฟู ตัวของระบบประสาทเนื่องจากการงอกของเซลล์ประสาทที่ดีเพื่อทดแทนส่วนที่บาดเจ็บ ลดน้อยลง ผู้ มีสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวช่วยให้ผู้ป่วยมีกำลังใจที่จะต่อสู้กับอุปสรรคมากขึ้น ด้านรายได้พบความ พร้อมทางการเงินทำให้ผู้ป่วยลดความวิตกกังวลต่อการจะถูกครอบครัวทอดทิ้งและมีพฤติกรรม การปรับตัวที่เหมาะสมมากขึ้น (สินีลักษณ์ จิรสัตย์สุนทร, 2559)

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 1 การพัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ จังหวัดพังงา



บทสรุป

ผลการศึกษาการพัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ ตอบสนองต่อสุขภาพประชาชน แม้จะพบ จุดอ่อนด้านภาคีเครือข่ายยังไม่ชัดเจนในบทบาท การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายยังไม่ชัดเจน การตีความหมายความ เข้าใจถึงคุณค่า ยังไม่ตรงประเด็น ภาคีที่ไม่ใช่สาธารณสุข แบ่งปันทรัพยากรเฉพาะงบประมาณ ขาดการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรทุกภาคีเครือข่าย และภาวะคุกคามด้านโครงสร้างประชากรและสังคมที่เปลี่ยนแปลง มีผู้สูงอายุผู้พิการและผู้ป่วยเรื้อรังเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วมากและผู้ป่วยเรื้อรังสุขภาพเสื่อมโทรมลง ซึ่งการขับเคลื่อน กระบวนการพัฒนาเป็นตามนโยบายภาครัฐของคณะรัฐมนตรี ได้มุ่งเน้นให้เกิดการดูแลสุขภาพอย่างครบวงจรสำหรับ ประชาชนทุกคนโดยเล็งเห็นถึงความแตกต่างของบริบทพื้นที่ชุมชน จำเป็นต้องมีการวางแผนขับเคลื่อนที่มีลักษณะจำเพาะ ในแต่ละพื้นที่ สอดคล้องกับการศึกษาในต่างประเทศ ที่พบบริบทที่แตกต่างกันไป หลังการพัฒนามีคุณภาพการให้บริการส่วนใหญ่มีข้อมูลประชากรผู้ป่วยที่มีภาวะพึ่งพิง ให้บริการตามปัญหาพยาธิสภาพของโรคแบ่งกลุ่มเยี่ยมตามระดับความสามารถของประชาชนสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือผู้ป่วยที่มีภาวะพึ่งพิง ตามลำดับ และศักยภาพกิจวัตรประจำวันของประชาชนโดยรวมอยู่ในระดับปกติมากที่สุดถึงร้อยละ 86.4 โดยรวมผู้ป่วยไม่มีภาวะพึ่งพิง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการพัฒนาและดำเนินงานตามนโยบาย

1.1 ผู้บริหารทุกระดับมีความชัดเจนในการกำหนดมาตรการต่างๆ ให้ความสำคัญ และช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานในแต่ละจังหวัดของกระทรวงสาธารณสุข

1.2 สำนักงานสาธารณสุขระดับจังหวัดสนับสนุนและติดตามเป็นพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง

1.3 กำหนดให้มีความร่วมมือระหว่างโรงพยาบาลและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในการสนับสนุนหน่วยบริการปฐมภูมิทั้งด้านบุคลากร (man) ด้านบริหารจัดการ (management) เงิน (money) และ ด้านวัสดุอุปกรณ์ (material) อย่างเพียงพอโดยมีการสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพบริการ ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์สุขภาพชุมชน โดย ต้องมีแพทย์เวชปฏิบัติครอบครัว (family medicine) ดูแลบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น และเกิดความยั่งยืน ดังนั้นต้องมีนโยบายมุ่งผลิตแพทย์เวชปฏิบัติครอบครัวเพิ่มขึ้น หรือจัดอบรมแพทย์ด้วยหลักสูตรเวชปฏิบัติครอบครัว และส่งเสริมสร้างแรงจูงใจเป็นกรณีพิเศษ เช่น ค่าตอบแทนความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้เป็นผู้ดูแลผู้ป่วยใน สถานบริการปฐมภูมิ

1.4 จัดให้มีระบบข้อมูลและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ควรให้การสนับสนุนการอบรมความรู้เกี่ยวกับการใช้ซอฟต์แวร์ (software) และฮาร์ดแวร์ (hardware) ต่างๆ ให้แก่บุคลากรเพื่อให้มีความรู้พื้นฐานสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงควรจัดอบรมด้านระบบข้อมูล

สารสนเทศให้ทุกกลุ่ม คือ ผู้บริหารและบุคลากรที่ใช้งานด้วย เพื่อให้เข้าใจการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์

1.5 ควรสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาค ส่วนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานบริการสุขภาพปฐมภูมิ และทีมหมอครอบครัวในพื้นที่สามารถนำข้อค้นพบไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานตามบริบทของพื้นที่ เพื่อตอบสนองกลุ่มเป้าหมาย

2.2 พื้นที่อื่นๆ สามารถเรียนรู้ข้อค้นพบจากผลการวิจัย และนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานตามนโยบายระบบ บริการสุขภาพปฐมภูมิได้อย่างยั่งยืน ต่อไป

2.3 สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ วิชาการเวชภัณฑ์และยาแก่ง่ายงานบริการสุขภาพปฐมภูมิและทีมหมอครอบครัว

2.4 ควรมีการสนับสนุนทีมบริการสุขภาพปฐมภูมิเครือข่ายท้องถิ่นและทีมหมอครอบครัว ให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องทุกระดับ

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีระบบการจัดการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนงบประมาณ การวิเคราะห์ วิจัยด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ และ นำมาแก้ปัญหาด้านการแพทย์และการสาธารณสุขแบบบูรณาการครบวงจร

3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยด้านการพัฒนาคุณภาพบริการ การบริการให้การดูแลต่อเนื่องผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่เป็นตัวชี้วัด สำคัญในระบบสุขภาพอำเภอ เพื่อให้เกิดการบริการที่มี คุณภาพต่อเนื่องในบริการระดับปฐมภูมิ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2565). *คู่มือคุณภาพมาตรฐาน บริการสุขภาพปฐมภูมิ*. กรุงเทพฯ: สำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ.

รักษาร ใจสะอาด และทิพาพร กาญจนราช. (2557). รายงานการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิของเภสัชกร. *วารสารเภสัชศาสตร์อีสาน*, 10(1): 69-79.

วันเพ็ญ นิคมรักษ์ และพัชรารณณ์ เจนใจวิทย์. (2558). รายงานการศึกษาการพัฒนาระบบบริการการดูแลต่อเนื่องในครอบครัวที่มีผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง. *วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ*, 38(1): 108-120.



สำนักเลขาธิการ. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการ.

สินีลักษณ์ จิรสัตย์สุนทร. (2559). รายงานการวิจัยการดูแลสุขภาพโดยทีมหมอครอบครัวโรงพยาบาลสุภาพตำบล. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารวิชาการเขต 12, 27(1): 69-75.



การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้ กลวิธีการสอนแบบดิวาร์-ทีเอ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

The Development of Reading Comprehension Ability by Using Directed Reading-Thinking Activity for Grade 6 Students

¹วชิรา ใจสมุทร Wachira Jaisamut

²พล เหลืองรังสี Pol Luangrangsee

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: wachira.jai036@hu.ac.th

Received December 14, 2023; Revised September 28, 2024; Accepted: September 29, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจก่อนเรียนกับหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้กลวิธีการสอนแบบดิวาร์-ทีเอ และเพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการใช้กลวิธีการสอนแบบดิวาร์-ทีเอ กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองเสม็ด อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ 2) แบบทดสอบวัดความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ และ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการสอนการอ่านแบบดิวาร์-ทีเอ ผลการศึกษาพบว่า 1. การเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจก่อนเรียนกับหลังเรียนของนักเรียนโดยใช้กลวิธีการสอนอ่านแบบดิวาร์-ทีเอ นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 2. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดิวาร์-ทีเอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98

คำสำคัญ: ดิวาร์-ทีเอ; การอ่าน; ภาษาอังกฤษ



Abstract

The purposes of this research were to compare an ability on reading comprehension of Prathomsuksa 6 students before and after using DR-TA and to investigate Prathomsuksa 6 students' satisfactions towards reading comprehension by using DR-TA. The sample being used were Prathomsuksa 6 students studying at Bannongsamet School, Kantang district, Trang province in the academic year 2023. The samples were obtained by simple random sampling using a lottery method. The research instruments were as follows: 1) reading comprehension lessons plans 2) learning achievement tests and 3) a questionnaire for exploring the student's satisfaction. The results of the research were as follows: 1. The score from students's learning achievement posttest after using DR-TA was higher than that of pretest at the .01 level of significance. 2. The satisfaction of Prathomsuksa 6 students towards reading comprehension by using DR-TA was at the highest level. (Mean = 2.98).

Keywords: DR-TA; Reading; English

บทนำ

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของสังคมการเรียนรู้ (Knowledge Societies) เพราะมนุษย์ต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการสื่อสาร มีผลกระทบต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ ทำให้บุคคลในสังคมติดต่อกันเพื่อดำเนินกิจกรรมทางสังคมหรือเศรษฐกิจมากขึ้น การเป็นผู้มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษจะช่วยเสริมให้บุคคลมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ที่ไม่มีความรู้ในภาษาอังกฤษ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ระบุไว้ว่า การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษเป็นสิ่งสำคัญและเป็นประโยชน์ในการติดต่อสื่อสารทั้งในและต่างประเทศ อีกทั้งเป็นเครื่องมือเข้าถึงความรู้วิทยาการต่างๆ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเผยแพร่วัฒนธรรมของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

จากความสำคัญของทักษะการอ่านภาษาอังกฤษดังกล่าว แม้ว่าหลักสูตรจะให้ความสำคัญกับทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ แต่ที่ผ่านมาการเรียนการสอนทักษะการอ่านภาษาอังกฤษยังไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร เพราะนักเรียนยังขาดความสามารถในการอ่านการเรียนการสอนภาษาอังกฤษยังเป็นแบบดั้งเดิม ดังที่วอลล์ (Wall) ให้ความเห็นว่านักเรียนไทยมีพื้นฐานการเรียนรู้แบบท่องจำ ผู้เรียนเป็นผู้รับมากกว่าการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนการสอนซึ่งขัดต่อแนวคิดที่เน้นผู้เรียนเป็น

สำคัญ ทำให้นักเรียนไทยมีความสามารถในการเรียนภาษาอังกฤษอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน จากสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2565 โดยนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในเครือข่ายบูรพาศึกษา อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง มีคะแนนเฉลี่ยด้านการอ่านระดับประเทศ อยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารเกี่ยวกับ กลวิธีการสอนอ่านแบบตีอาร์-ทีเอ ซึ่งเป็นกิจกรรมชั้นนำการอ่าน การคิดเป็นวิธีการสอนที่พัฒนาขึ้นโดย สตาฟเฟอร์ (Stauffer) มีแนวคิดว่า การอ่านคือกระบวนการคิดที่ใช้ประสบการณ์เดิมของผู้อ่านเข้ามาเชื่อมโยงกับความคิดของผู้เขียนเริ่มจากตั้งสมมติฐานโดยใช้ความคิดของผู้อ่านคาดเดาเนื้อหาจากนั้นจึงอ่านเพื่อข้อมูลและตรวจสอบการคาดเดา (Stauffer, 1975) กระบวนการเชื่อมโยงระหว่างความคิดของผู้อ่านกับความคิดของผู้เขียนจะสิ้นสุดลงด้วยการสรุปว่า ผู้อ่านคาดเดาถูกต้องหรือไม่ ลักษณะเช่นนี้เป็นการสร้างแรงกระตุ้น โดยให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาที่เรียนในการสื่อสารโดยเน้นการให้เหตุผลของผู้เรียนมาสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งขึ้นมาโดยให้อิสระผู้เรียนในการตอบคำถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งเป็นบรรยากาศแห่งการช่วยเหลือร่วมมือกันและต่อมาเทอร์นีย์, ริดเดนซ์ และดิชเนอร์ (Teirney et al.,1995) ได้ปรับปรุงวิธีนี้ขึ้นใหม่เพื่อกระตุ้นผู้เรียนให้สนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น วิธีนี้เป็นวิธีการสอนอ่านที่มุ่งฝึกกระบวนการคิดตรวจสอบการคาดเดาเรื่องที่อ่านโดยมีการเชื่อมโยงความรู้เดิมและกลั่นกรองข้อมูลที่ได้จากการอ่านเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจ แบ่งเป็น 2 ช่วงหลัก คือ ช่วงกระบวนการอ่านและคิด เริ่มจากนักเรียนอ่านชื่อเรื่อง หรือดูภาพแล้วคาดเดาเนื้อหา อ่านในใจ ตรวจสอบความเข้าใจ เริ่มต้นคาดเดาเนื้อหาในส่วนต่อไป และสรุปสาระสำคัญในแผนภูมิโครงสร้าง ช่วงการฝึกทักษะที่จำเป็นนักเรียนทำแบบฝึกหัดทบทวนความเข้าใจในการอ่าน และจากการศึกษาแนวคิดและกลวิธีการสอนอ่านแบบ ตีอาร์-ทีเอ ผู้วิจัยพบว่า เป็นวิธีการสอนที่ชัดเจนมีการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการอ่านด้วยการคาดเดา ผู้เรียนเริ่มอ่านเนื้อเรื่อง ตรวจสอบการคาดเดา สรุปสาระสำคัญและทบทวนความเข้าใจในการอ่านเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการอ่านถูกต้องและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในเครือข่ายบูรพาศึกษา อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง เมื่อนำไปใช้ในการสอนภาษาอังกฤษแล้วนักเรียนจะมีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจหลังเรียนสูงเท่ากัลก่อนเรียนหรือไม่อย่างไร และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อกลวิธีการสอนอ่านแบบ ตีอาร์-ทีเอ อยู่ในระดับใด ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลในการพัฒนาการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนให้มีการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจให้สูงขึ้น นอกจากนี้จะเป็นแนวทางในการสอนอ่านภาษาอังกฤษสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษต่อไป



วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้กลวิธีการสอนแบบดิวาร์-ทีเอ
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการใช้กลวิธีการสอนแบบดิวาร์-ทีเอ

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงทดลองเพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้กลวิธีการสอนแบบดิวาร์-ทีเอ โดยใช้การวิจัยแบบก่อนการทดลอง (Pre – Experimental Research) กลุ่มเดียวทดสอบหลังการทดลอง (One Group Pretest Posttest Design)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 115 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 9 ห้อง จาก 9 โรงเรียน ในเครือข่ายบูรพาศึกษา อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองเสม็ด จังหวัดตรัง จำนวน 12 คนที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 2.1 แผนการจัดการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยใช้กลวิธีการสอนแบบดิวาร์-ทีเอ โดยผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เป็นแบบประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน ผลที่ได้จากการประเมินตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้ การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยใช้กลวิธีการสอนแบบดิวาร์-ทีเอ มีค่าเฉลี่ย 4.81 (ระดับดีมาก) และตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยใช้กลวิธีการสอนแบบดิวาร์-ทีเอ มีค่าเฉลี่ย 4.90 (ระดับดีมาก) ถือว่าแผนการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพสอดคล้องและเหมาะสม

- 2.2 แบบทดสอบวัดความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยใช้กลวิธีการสอนแบบดิวาร์-ทีเอ เป็นเครื่องมือที่ใช้ ประเมินก่อนและหลังเรียน โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.90 วิเคราะห์ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา โดยวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ค่า IOC ของ

แบบทดสอบวัดความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

2.3 แบบวัดความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการสอนการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธีการสอนแบบติอาร์-ทีเอ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) ค่า IOC ของแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าระหว่าง 0.67–1.00 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ เท่ากับ 0.90

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้ นำแผนการจัดการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธีการสอนแบบติอาร์-ทีเอ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 4 แผน โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และอธิบายวิธีการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธีการสอนแบบติอาร์-ทีเอ ให้กับนักเรียนได้ทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้เรียน ผู้วิจัยทำการทดสอบนักเรียน (Pre-test) ด้วยแบบทดสอบการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธีการสอนแบบติอาร์-ทีเอ คะแนนรวม 20 คะแนน หลังจากนั้น ดำเนินการจัดการเรียนการสอนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองเสม็ดที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12 คน แต่ละแผนใช้เวลา 1 คาบ คาบละ 60 นาที เมื่อสิ้นสุดการจัดการเรียนการสอนแล้ว ผู้วิจัยทำการทดสอบนักเรียนหลังเรียน (Post-test) ด้วยแบบทดสอบการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธีการสอนแบบติอาร์-ทีเอ จากนั้นตรวจให้คะแนนแล้วเก็บข้อมูลไว้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนกับหลังเรียน ตรวจผลการให้คะแนน นำผลที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ t-test ต่อมาให้นักเรียนทำแบบวัดความพึงพอใจ และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการหาค่า t ของกลุ่มตัวอย่าง 2. การวิเคราะห์ความพึงพอใจ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้กลวิธีการสอนแบบติอาร์-ทีเอ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย พบว่า คะแนนเฉลี่ยทดสอบก่อนเรียนเท่ากับ 8.83 คะแนน คะแนนเฉลี่ยทดสอบหลังเรียนเท่ากับ 15.50 คะแนน เมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติพบว่า คะแนนเฉลี่ย



ทดสอบก่อนเรียนมีความแตกต่างกับคะแนนเฉลี่ยทดสอบหลังเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่า $t = -12.649$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียนของนักเรียน

ช่วงเวลา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
ก่อนเรียน	12	8.83	2.08	-12.649	.000
หลังเรียน	12	15.50	3.31		

2. การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการใช้กลวิธีการสอนแบบดิวาร์-ทีเอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความพึงพอใจด้านเนื้อหา มีค่าเฉลี่ย 3.00 ความพึงพอใจด้านบรรยากาศการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 2.93 และความพึงพอใจด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านเนื้อหา นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธีการสอนแบบดิวาร์-ทีเอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธีการสอนแบบดิวาร์-ทีเอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 เข้าใจการอ่านบทความภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธีการสอนแบบดิวาร์-ทีเอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ทำให้สามารถอ่านบทความภาษาอังกฤษได้รวดเร็วยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และสุดท้าย คือ ทำให้มีทักษะการอ่านบทความภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ เวลาเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 สถานที่มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ความยากง่ายมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 การดำเนินกิจกรรมแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และสุดท้าย คือ บรรยากาศเป็นไปด้วยความสนุกสนาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ เปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะการคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้มากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และสุดท้าย คือ ฝึกทักษะการอ่านที่สอนโดยใช้กลวิธีการสอนแบบดิวาร์-ทีเอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการใช้กลวิธีการสอนแบบดิวาร์-ทีเอ

ที่	รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย
1. ด้านเนื้อหา				
1	มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธีการสอนแบบดีอาร์-ทีเอ	3.00	.000	ระดับมาก
2	มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยใช้กลวิธีการสอนแบบดีอาร์-ทีเอ	3.00	.000	ระดับมาก
3	เข้าใจการอ่านบทความภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธีการสอนแบบดีอาร์-ทีเอ	3.00	.000	ระดับมาก
4	ทำให้สามารถอ่านบทความภาษาอังกฤษได้รวดเร็วยิ่งขึ้น	3.00	.000	ระดับมาก
5	ทำให้มีทักษะการอ่านบทความภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น	3.00	.000	ระดับมาก
ด้านเนื้อหาเฉลี่ย		3.00	.000	ระดับมาก
ที่	รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปล ความหมาย
2. ด้านบรรยากาศการเรียนรู้				
6	เวลาเหมาะสม	3.00	.000	ระดับมาก
7	สถานที่ที่เหมาะสม	2.91	.288	ระดับมาก
8	ความยากง่ายเหมาะสม	2.91	.288	ระดับมาก
9	การดำเนินกิจกรรมแต่ละขั้นตอนมีความเหมาะสม	3.00	.000	ระดับมาก
10	บรรยากาศเป็นไปด้วยความสะดวกสบาย	2.83	.389	ระดับมาก
ด้านบรรยากาศการเรียนรู้เฉลี่ย		2.93	.130	ระดับมาก
3. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้				
11	เปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะการคิด	3.00	.000	ระดับมาก
12	เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.00	.000	ระดับมาก
13	เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้มากขึ้น	3.00	.000	ระดับมาก
14	เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นกับผู้อื่น	3.00	.000	ระดับมาก
15	ฝึกทักษะการอ่านที่สอนโดยใช้กลวิธีการสอนแบบดีอาร์-ทีเอ	3.00	.000	ระดับมาก



ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.00	.000	ระดับมาก
ภาพรวม	2.98	.400	ระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลของการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธีการสอนแบบดีอาร์-ทีเอสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้กลวิธีการสอนแบบดีอาร์-ทีเอ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเริ่มศึกษาตั้งแต่ปัญหาและความต้องการของผู้เรียนรวมไปถึงการวิเคราะห์เนื้อหาและทักษะที่เป็นปัญหา ดำเนินการสร้างแบบฝึกทักษะที่สามารถกระตุ้นและดึงดูดการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิกา วิษานนท์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทักษะการอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค CIRC” ผลการวิจัย พบว่าแบบฝึกทักษะที่ดีควรคำนึงถึงหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ ผู้เรียนได้ศึกษาด้วยตนเอง ความครอบคลุม ความสอดคล้องกับเนื้อหา รูปแบบน่าสนใจ และคำสั่งชัดเจน (ชนิกา วิษานนท์, 2560) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฐานิยา อมรพลัง ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้หลักภาษาไทยเรื่องไตรยางศ์ด้วยแบบฝึกเกมและเพลงสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4” ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะที่ดีของแบบฝึก คือ แบบฝึกที่เรียงลำดับจากง่ายไปหายาก มีรูปภาพประกอบ มีรูปแบบน่าสนใจ หลากหลายรูปแบบ โดยอาศัยหลักจิตวิทยาในการจัดกิจกรรมหรือจัดแบบฝึกให้สนุก ใช้ภาษาเหมาะสมกับวัย มีการจัดกิจกรรมการฝึกที่เร้าความสนใจ และแบบฝึกนั้นควรทันสมัยอยู่เสมอ (ฐานิยา อมรพลัง, 2564) แบบฝึกทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้กลวิธีการสอนแบบดีอาร์-ทีเอที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบฝึกทักษะที่ใช้ร่วมกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรพร หนูลาย ได้วิจัยเรื่อง “ผลการใช้วิธีการสอบแบบ SQ4R ที่มีต่อความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจและความพึงพอใจต่อการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโหละหาร จังหวัดพัทลุง” ได้ศึกษาการใช้กิจกรรมชั้นนำการอ่าน-การคิด (DR-TA) ด้วยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อส่งเสริมความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้กิจกรรมชั้นนำการอ่าน-การคิดด้วยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมีคะแนนความเข้าใจในการอ่านหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง (จิรพร หนูลาย, 2560) กล่าวโดยสรุปว่า การสอนอ่านแบบดีอาร์-ทีเอช่วยทำให้นักเรียนได้พัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจได้เป็นอย่างดี

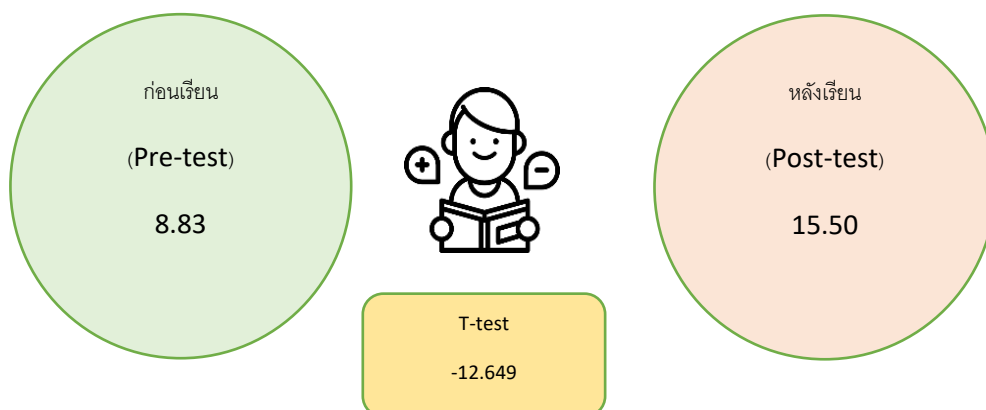
2. ผลความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการใช้กลวิธีการสอนแบบดีอาร์-ทีเอ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นักเรียนได้

เรียนรู้ผ่านเนื้อหาที่มีความน่าสนใจ สามารถกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีและมีกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นลำดับขั้นตอนทำให้นักเรียนเพลิดเพลิน และสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา กลางประชา ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การสอนอ่านแบบ DR-TA (Directed Reading-Thinking Activity)” ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่ได้รับการสอนอ่านโดยใช้กิจกรรมชี้นำการอ่าน-การคิด มีความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษหลังการทดลองสูงกว่า ก่อนเรียนส่งผลให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจที่ดีต่อการอ่านภาษาอังกฤษ(ณัฐธิดา กลางประชา, 2556)

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจที่เรียนโดยใช้กลวิธีการสอนแบบดีอาร์-ทีเอ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีต่อการใช้กลวิธีการสอนแบบดีอาร์-ทีเอ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 สามารถแสดงได้ดังภาพประกอบที่ 1

เปรียบเทียบผลการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนโดยใช้กลวิธีการสอนแบบดีอาร์-ทีเอ



คะแนนเฉลี่ยทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



บทสรุป

การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจที่เรียนโดยใช้กลวิธีการสอนแบบดีอาร์-ทีเอของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นวิธีการสอนอ่านที่มุ่งฝึกกระบวนการคิด ตรวจสอบการคาดเดาเรื่องที่อ่านโดยมีการเชื่อมโยงความรู้เดิมและกลั่นกรองข้อมูลที่ได้จากการอ่าน เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจ แบ่งเป็น 2 ช่วงหลัก คือ ช่วงกระบวนการอ่านและคิด เริ่มจากนักเรียนอ่านชื่อเรื่อง หรือดูภาพแล้วคาดเดาเนื้อหา อ่านในใจ ตรวจสอบความเข้าใจ เริ่มต้นคาดเดา เนื้อหาในส่วนต่อไป และสรุปสาระสำคัญในแผนภูมิโครงสร้าง ช่วงการฝึกทักษะที่จำเป็นนักเรียนทำแบบฝึกหัด ทบทวนความเข้าใจในการ ทั้งยังเป็นวิธีการสอนที่ชัดเจนมีการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการอ่านด้วยการคาดเดา ซึ่งผู้เรียนจะเริ่มอ่านเนื้อเรื่อง ตรวจสอบการคาดเดา สรุปสาระสำคัญและ ทบทวนความเข้าใจในการอ่านเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการอ่านถูกต้องและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

จากผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจที่เรียนโดยใช้ กลวิธีการสอนแบบดีอาร์-ทีเอ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เห็นได้ว่า นักเรียนมีผลคะแนนเฉลี่ย หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำให้เห็นว่าการฝึกกระบวนการ อ่านอย่างเป็นขั้นตอน สามารถทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาความสามารถด้านการอ่านของ ตนเองได้ดียิ่งขึ้น และยังสามารถต่อยอดไปในระดับที่สูงยิ่งขึ้นได้ เช่น การอ่านเพื่อการตีความ หรือ การอ่านเชิงคิดวิเคราะห์ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การเลือกเนื้อหาที่นำมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญควรคำนึงถึงความเหมาะสม ของ เพศ วัย และระดับความสามารถในการเรียนของนักเรียนด้วย หากเนื้อหาใดที่นักเรียนสนใจ นักเรียนจะเกิดความกระตือรือร้นการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดีอาร์-ที เพื่อพัฒนาความสามารถการอ่านเพื่อความเข้าใจนั้น ยังคงมีข้อจำกัดเรื่องเวลา เพราะการจัดกิจกรรมครูผู้สอนควรบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมกับการ ทำกิจกรรมทุกขั้นตอน เพื่อให้ นักเรียนได้มีเวลาในการคาดเดา คิด หรือการฝึกฝน หากผู้สอนไม่ สามารถบริหารจัดการเวลาในการทำกิจกรรมได้เหมาะสมก็จะทำให้ผู้เรียนไม่สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ในการพัฒนาความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจ หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบความสามารถการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดีอาร์-ทีเอ กับวิธีการสอนรูปแบบอื่นๆ เช่น การเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค STAD เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดีอาร์-ทีเอ กับตัวแปรอื่นๆ เช่น การอ่านคิดวิเคราะห์ การอ่านเพื่อวิจารณ์ญาณ เป็นต้น เพื่อที่จะได้ทราบว่ากิจกรรมการเรียนรู้ดีอาร์-ทีเอ จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนในทักษะการอ่านที่นอกเหนือจากการอ่านเพื่อความเข้าใจได้หรือไม่ และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จิรพร หนูลาย. (2560). ผลการใช้วิธีการสอบแบบ SQ4R ที่มีต่อความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจและความพึงพอใจต่อการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโหละหาร จังหวัดพัทลุง. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชนิกา วิชานนท์. (2560). การพัฒนาทักษะการอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค CIRC. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ฐานิยา อมรพลัง. (2564). การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้หลักภาษาไทย เรื่อง ไตรยางศ์ ด้วยแบบฝึกเกมและเพลงสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐธิดา กลางประชา. (2556). การพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้การสอนอ่านแบบ DR-TA (Directed Reading-Thinking Activity). *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Stauffer. (1975). *The Cambridge Handbook of Multimedia Learning*. New York: Cambridge University.
- Teirney, et al. (1995). *Responding to Social Chang*. Pennsylvania: Dowde.





การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ
The Development of Learning Achievements on the Topic of
International Music Notation Reading for Mattayomsuksa 5
Students According to Dalcroze's concept

¹สมฤทัย พรหมจันทร์ Somrutai Promchan

²พล เหลืองรังษี Pol Luangrangsee

^{1,2}มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: Somrutai2848@gmail.com

Received September 7, 2024; Revised September 28, 2024; Accepted: September 29, 2024



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน และเพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อวิธีการสอนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/6 จำนวน 1 ห้องเรียน รวม 33 คน โรงเรียนสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย แบบจับสลาก โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม ผลการวิจัย พบว่า 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2. ความพึงพอใจที่มีต่อวิธีการสอนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ มีผลเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน; โน้ตดนตรีสากล; แนวคิดของดาลโครซ

Abstract

The purpose of this research article is to compare academic achievement in the subject Reading international music notation of Mathayom 5 students according to Dalcroz's concept Between before studying and after studying and to study Satisfied with the teaching method Reading international music notation of Mathayom 5 students according to Dalcroz's concept. The sample used in the research was Mathayom 5/6 students in 1 classroom, totaling 33 people, Su-ngai Kolok School. Narathiwat Province, Semester 1, academic year 2023, which was obtained by simple random sampling (Simple Random Sampling), lottery drawing, using classrooms as the random unit. The research results found that: 1. Achievement in learning about Reading international music notation of Mathayom 5 students according to Dalcroz's concept After studying higher than before studying Statistically significant at the .01 level. 2. Satisfaction with the teaching method Reading international music notation of Mathayom 5 students according to Dalcroz's concept the average result was 4.63. Satisfaction was at the highest level.

Keywords: The Development of Learning Achievements; International Music Notation; Dalcroze's concept

บทนำ

การศึกษาดนตรีในประเทศไทยถูกพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 4 พ.ศ. 2562) ระบุถึงวัฒนธรรมดนตรีในมาตรา 6 ไว้ว่า ลักษณะอันพึงประสงค์ของพลเมืองในชาติไทยที่มีความสมบูรณ์จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในมาตราที่ 7 ได้กล่าวไว้ว่ากระบวนการเรียนรู้ในส่วนของดนตรีที่ได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับการปลูกจิตสำนึกให้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นไทย การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของชาติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้สากล ทำให้หลักสูตรการสอนดนตรีมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับพุทธศักราช 2545 ที่เน้นในเรื่องการปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพกระทรวงศึกษาธิการได้มีคำสั่งให้ใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางที่กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้กำหนด โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ และได้แสดงออกอย่างอิสระ ดนตรีถูก



จัดอยู่ในสาระการเรียนรู้ศิลปะ ให้ผู้เรียนมีความเข้าใจและแสดงออกทางดนตรีอย่างสร้างสรรค์ วิเคราะห์ วิพากษ์ วิจัยคุณค่าทางดนตรี ถ่ายทอดความรู้สึก ความคิดต่อดนตรีอย่างอิสระ ชื่นชม และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

นอกจากหลักสูตรแล้ว กิจกรรมการเรียนการสอนถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ประสิทธิภาพในการเกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้นมีคุณภาพ หากผู้สอนรู้จักใช้วิธีการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความน่าสนใจ มีความหลากหลาย และแปลกใหม่ ไม่น่าเบื่อ สามารถช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ตามที่ ทิศนา ขัมมณี ได้ให้ความหมายไว้ว่า เทคนิคการสอน คือ วิธีต่างๆ ที่ใช้ในกระบวนการเรียนการสอน ขั้นตอนการสอน วิธีการสอน หรือการดำเนินการทางการสอน เพื่อช่วยให้การสอนมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับการเรียนการสอนวิชาดนตรี เป็นการเรียนการสอนที่ต้องรู้จักใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย เพราะมีเนื้อหาที่ต้องให้ผู้เรียนทำความเข้าใจด้านทฤษฎี การอ่าน เขียนโน้ตดนตรีสากล กิจกรรมด้านปฏิบัติทางดนตรี การร้อง หรือเล่นดนตรีเดี่ยวและกลุ่ม กิจกรรมทางดนตรี หนึ่งในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านสุนทรียภาพภายในสถานศึกษา อีกทั้งยังเสริมสร้างความมีระเบียบวินัย ความคิด ความจำ ความอดทน เสริมสร้างจินตนาการ ฝึกความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันเป็นทีม การใช้ทักษะชีวิตร่วมกับผู้อื่น รู้จักการเสียสละ การตรงต่อเวลาและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ อีกทั้งยังสามารถเป็นแนวทางในการศึกษาต่อยอดเพื่อประกอบอาชีพ ครูผู้สอนจำเป็นจะต้องมีความรู้ความสามารถด้านดนตรีโดยเฉพาะ รู้จักทฤษฎีดนตรี ทักษะการปฏิบัติเครื่องดนตรี รวมไปถึงทักษะการสอน และการบำรุงรักษาเครื่องดนตรี เพื่อจัดการบริหารนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ (ทิศนา ขัมมณี, 2561)

โรงเรียนสุโขทัย-โลก ได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนานักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านดนตรี โดยมีการส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านดนตรีหรือ ผู้ที่มีความชอบและสนใจเรียนดนตรี ได้เรียนรู้ตามความสนใจและความถนัด และได้รับการพัฒนาให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ รวมถึงสร้างเครือข่ายร่วมพัฒนากับหน่วยงานและองค์กรทางการศึกษา ในการพัฒนาและส่งต่อนักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านดนตรีให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพทางด้านดนตรีต่อไปในอนาคต ซึ่งวิชาดนตรีสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนสุโขทัย-โลก ผู้เรียนจะต้องมีทักษะในการอ่านโน้ตดนตรีสากล รู้จักค่าโน้ต เขียนโน้ตดนตรีสากล ในอัตราจังหวะ (Time Signature) การจับกลุ่มตัวโน้ตและบันทึกอ่านโน้ตในลักษณะต่างๆ ร้องเพลง หรือเล่นดนตรีเดี่ยวและรวมวง โดยเน้นเทคนิคการแสดงออกและคุณภาพของการแสดง

จากประสบการณ์การสอนวิชาดนตรีของผู้วิจัย พบว่านักเรียนที่เข้ามาเรียนดนตรีในโรงเรียนสุโขทัย-โลก มีปัญหาเกี่ยวกับพื้นฐานทางดนตรีด้านการอ่านโน้ตดนตรี นักเรียนอ่านโน้ตดนตรีสากลไม่ได้ ไม่รู้จักตัวโน้ตสากล รวมไปถึงการอ่านตัวโน้ตในรูปแบบต่างๆ ทำให้การเรียนการสอนดนตรี

สำหรับนักเรียนเป็นไปอย่างล่าช้า ต้องใช้เวลาในการสอนพื้นฐานเริ่มต้น และใช้เวลานานกับการให้นักเรียนจดจำ อีกทั้งรายวิชาดนตรีเป็นวิชาเพิ่มเติมทำให้ชั่วโมงเรียนนั้นไม่มากพอที่จะให้นักเรียนที่มีพื้นฐานอ่อนได้ฝึกฝนและเรียนรู้เนื้อหาที่มาก ในเวลานานๆ ได้ จึงทำให้นักเรียนลืมเนื้อหาสัปดาห์ที่ผ่านมาได้ง่าย และต้องมาเริ่มต้นสอนเนื้อหาในชั่วโมงของสัปดาห์ก่อนและย้อนเนื้อหาเก่าเป็นเวลานาน ทำให้เกิดเป็นปัญหาในการเรียนการสอนดนตรี ซึ่งความสำคัญของการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะการอ่านโน้ตดนตรีสากลเป็นเรื่องพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการเรียนดนตรี การเรียนการสอนวิชาดนตรีสำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำเป็นจะต้องรู้จักโน้ตดนตรีสากล และสัญลักษณ์ทางดนตรีสากล การอ่านโน้ตและเขียนโน้ตดนตรีสากล ดังนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษางานวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ทักษะทางดนตรีตามแนวคิดของดาลโครซ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่า การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ทักษะทางดนตรีตามแนวคิดของดาลโครซ ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจทักษะดนตรีจากประสาทสัมผัสทางกาย การเคลื่อนไหวร่างกายอย่างเป็นขั้นตอนต่อเนื่องเป็นลำดับ ส่งผลต่อพัฒนาการทางดนตรีที่ดีของผู้เรียน (เกษมสันต์ ตราชู, 2564)

จากปัญหาและเหตุผลความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ โดยใช้หลักการสอนดนตรีที่ใช้ร่างกายในการเคลื่อนไหวจังหวะเริ่มจากสิ่งง่ายไปยาก จะทำให้นักเรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจดจำวิธีการอ่านโน้ตดนตรีสากลได้ มีการทำแบบฝึกทักษะควบคู่กับการเรียนไปด้วยเพื่อทำให้นักเรียนสามารถทดสอบตัวเองได้สม่ำเสมอ และยังช่วยให้ครูผู้สอนสามารถรู้จุดบกพร่องของนักเรียนในเรื่องต่างๆ ตามหัวข้อแบบทดสอบได้ หากนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีเมื่อเรียนด้วยแบบฝึกทักษะ จะทำให้เรียนผู้เรียนรู้สึกสนุก ในการเรียนมีความอยากเรียนรู้เพิ่มเติมต่อยอดความรู้ของตนเองให้สูงขึ้น ตลอดจนสามารถนำความรู้ความจำที่ได้ไปปรับใช้กับทักษะด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนวิชาดนตรี และกิจกรรมทางด้านดนตรีอื่นๆ เช่นการปฏิบัติเครื่องดนตรี การบรรเลงดนตรีรวมวงร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนสามารถนำไปต่อยอดทางการศึกษาดนตรีในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อวิธีการสอนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ



วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ ระวังก่อนเรียน กับหลังเรียน และ โดยใช้รูปแบบแผนการทดลองแบบแผนกลุ่มเดียวทดสอบก่อนหลัง (One group pretest-posttest design)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 9 ห้องเรียน รวม 240 คน โรงเรียนสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/6 จำนวน 1 ห้องเรียน รวม 33 คน โรงเรียนสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับสลากโดยใช้ห้องเรียน เป็นหน่วยสุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 แผนการจัดการเรียนรู้เรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ตามแนวคิดของดาลโครซ จำนวน 2 เรื่อง 4 แผน รวม 4 ชั่วโมง โดยผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลที่ได้จากการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้มีผลเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 มีความสอดคล้องมากที่สุด และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้มีผลเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 มีความเหมาะสมมากที่สุด

2.2 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสุโขทัย-ลก เป็นแบบทดสอบเติมคำ (Completion test) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

2.3 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อวิธีการสอนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ ครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.79

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้ นำแผนการจัดการเรียนรู้เรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ จำนวน 4 แผน โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงจุดประสงค์ของการวิจัย สำคัญ จุดประสงค์ของบทเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนได้ทราบและเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบก่อนเรียน (Pre – test) ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นข้อสอบชนิดเติมคำ (Completion test) จำนวน 30 ข้อ รวม 30 คะแนน หลังจากนั้นดำเนินการจัดการเรียนการสอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสุโขทัย-โลก อำเภอสว่างโก-ลก จังหวัดนราธิวาส ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 33 คน แต่ละแผนใช้เวลา 1 คาบ คาบละ 50 นาที หลังจากสิ้นสุดการจัดการเรียนการสอนตามแผนเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยทำการทดสอบนักเรียนหลังเรียน (Post-test) ด้วยแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 30 ข้อ จากนั้นตรวจให้คะแนนแล้วเก็บข้อมูลไว้เพื่อเป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนกับหลังเรียน นำผลที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ t-test หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจให้นักเรียนประเมินความพึงพอใจที่มีต่อวิธีการสอนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 1. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยการหาค่า t ของกลุ่มตัวอย่าง 2 สัมพันธ์ (t-test for Dependent Samples) 2. การวิเคราะห์ความพึงพอใจใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation, SD)

ผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย พบว่า คะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 6.82 คะแนน คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 22.27 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน เมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติพบว่า คะแนนสอบหลังเรียนของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่า $t = -17.579$) ดังตารางที่ 1

ช่วงเวลา	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
ก่อนเรียน	33	6.82	4.895	-17.579	.000
หลังเรียน	33	22.27	4.758		

2. การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อวิธีการสอนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผู้สอน นักเรียนมีความพึงพอใจสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 รองลงมาคือด้านการวัดและประเมินผล ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มี



ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 และด้านการสอน ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านผู้สอน นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ครูผู้สอนมีการเตรียมเนื้อหาการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 ครูมีบุคลิกภาพ ให้คำแนะนำ และการพูดจาเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 และครูผู้สอนมีการชี้แจง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ เกณฑ์ การวัดและประเมินผลอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ด้านการ สอน นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 10 ข้อ ได้แก่ กิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องกับจุดประสงค์ สาระ การเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 นักเรียนอ่านโน้ตดนตรีสากลควบคู่ กับการใช้ร่างกายประกอบจังหวะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ครูผู้สอนใช้วิธีการสอนของดาลโครซ โดย การให้นักเรียนฝึกจังหวะตบจังหวะทำนอง และรูปแบบจังหวะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 การใช้ร่างกาย เข้ามามีส่วนร่วมกับการเรียนเรื่องการอ่านโน้ต สามารถทำความเข้าใจเรื่องจังหวะได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 การฝึกการฟัง ช่วยให้เข้าใจจังหวะได้ง่ายขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 การฟังจังหวะแล้วเคาะ หรือ บรรบือตาม ทำให้เข้าใจจังหวะมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ครูผู้สอนใช้วิธีการสอนโดยเริ่มจากสิ่งที่ ง่ายไปยาก ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 นักเรียนสามารถฝึกฝนการอ่านโน้ตดนตรีสากลด้วย ตนเอง จากการฝึกบรรบือตามจังหวะ และส่วนโน้ตต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 หลังเรียนด้วย วิธีการสอนตามแนวคิดของดาลโครซ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการวิธี การสอนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ตามแนวคิดของ ดาลโครซ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และสุดท้ายด้านการวัด และประเมินผล นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ข้อ คือ ครูผู้สอนมีการแจ้งเกณฑ์การวัดและประเมินผลคะแนนในชั้นเรียน มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 และครูผู้สอนให้คะแนน และประเมินผลตามสภาพจริง และยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.82 ดังตารางที่ 2

ที่	รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปล ความหมาย
ด้านผู้สอน				
1.	ครูผู้สอนมีการเตรียมเนื้อหาการสอน	5.00	.000	ระดับมากที่สุด
2.	ครูมีบุคลิกภาพ ให้คำแนะนำ และการพูดจา เหมาะสม	4.70	.467	ระดับมากที่สุด
3.	ครูผู้สอนมีการชี้แจง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ เกณฑ์การวัดและ ประเมินผลอย่างชัดเจน	4.70	.467	ระดับมากที่สุด



ด้านผู้สอนเฉลี่ย		4.79	.275	ระดับมากที่สุด
ที่	รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	แปล ความหมาย
ด้านการสอน				
4.	กิจกรรมการเรียนรู้การสอนสอดคล้องกับ จุดประสงค์ สาระการเรียนรู้	4.73	.452	ระดับมากที่สุด
5.	นักเรียนอ่านโน้ตดนตรีสากลควบคู่กับการใช้ ร่างกายประกอบจังหวะ	4.67	.479	ระดับมากที่สุด
6.	ครูผู้สอนใช้วิธีการสอนของดาลโครซ โดยการให้ นักเรียนฝึกจังหวะตบจังหวะทำนอง และรูปแบบ จังหวะ	4.67	.479	ระดับมากที่สุด
7.	การใช้ร่างกายเข้ามามีส่วนร่วมกับการเรียนเรื่อง การอ่านโน้ต สามารถทำความเข้าใจเรื่องจังหวะได้	4.73	.452	ระดับมากที่สุด
8.	การฝึกการฟัง ช่วยให้เข้าใจจังหวะได้ง่ายขึ้น	4.73	.452	ระดับมากที่สุด
9.	การฟังจังหวะแล้วเคาะ หรือปรบมือตาม ทำให้ เข้าใจจังหวะมากขึ้น	4.73	.452	ระดับมากที่สุด
10.	ครูผู้สอนใช้วิธีการสอนโดยเริ่มจากสิ่งที่ง่ายไปยาก ตามลำดับ	4.67	.479	ระดับมากที่สุด
11.	นักเรียนสามารถฝึกฝนการอ่านโน้ตดนตรีสากล ด้วยตนเอง จากการฝึกปรบมือตามจังหวะ และ ส่วนโน้ตต่าง ๆ	4.55	.506	ระดับมากที่สุด
12.	หลังเรียนด้วยวิธีการสอนตามแนวคิดของดาล โครซ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น	4.82	.392	ระดับมากที่สุด
13.	นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการวิธีการสอนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ตามแนวคิดของดาล โครซ	4.82	.392	ระดับมากที่สุด
ด้านการสอนเฉลี่ย		4.70	.361	ระดับมากที่สุด
ด้านการวัดและประเมินผล				
14.	ครูผู้สอนมีการแจ้งเกณฑ์การวัดและประเมินผล	4.70	.467	ระดับมากที่สุด



คะแนนใน ชั้นเรียน			
15. ครูผู้สอนให้คะแนน และประเมินผลตามสภาพจริง และยุติธรรม	4.82	.392	ระดับมากที่สุด
ด้านการวัดและประเมินผลเฉลี่ย	4.75	.356	ระดับมากที่สุด
ภาพรวม	4.73	.307	ระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลของการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียนผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการสอนตามแนวคิดของดาลโครซ สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ร่างกายเข้ามามีส่วนร่วมกับการเรียนรู้ ถึงแม้เรื่องการอ่านเขียนโน้ตมักจะเน้นรูปแบบการนั่งเรียนและจดบันทึกเป็นหลัก แต่เมื่อนำการปฏิบัติมาใช้ด้วยก็จะช่วยให้ผู้เรียนสนุก เกิดความสนใจในการเรียนเนื้อหานั้นๆ เมื่อผู้เรียนมีความสุข จะทำให้เกิดความอยากรู้อยากเรียน ตั้งใจเรียน พร้อมกับครูมีวิธีการสอนที่สามารถเน้นให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างร่างกายกับโสตประสาทเข้ามาทำให้เกิดความเข้าใจตัวโน้ตมากขึ้น ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 สูงขึ้นด้วย และสอดคล้องกับเมธาวิ นิยมสุข ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้ วิชาดนตรีสากล ตามแนวคิดของดาลโครซ เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติทางดนตรีสำหรับเด็กปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาดนตรีสากลของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้วิชา ดนตรีสากล ตามแนวคิดของดาลโครซ สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (เมธาวิ นิยมสุข, 2562) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับเกษมสันต์ ตราชู ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ทักษะทางดนตรีตามแนวคิดของดาลโครซ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้ทักษะทางดนตรีตามแนวคิดของดาลโครซ สำหรับนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.55/82.12 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนและหลังเรียน โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ทักษะทางดนตรีตามแนวคิดของดาลโครซสำหรับนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 4 ค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงขึ้นคิดเป็นร้อยละ 33.96 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (เกษมสันต์ ตราชู, 2564) และสอดคล้องกับ อัญญภัทร ญาณกิจ ได้ทำการวิจัยเรื่อง รู้ รัก เรียนดนตรี ตามแนวคิดดาลโครซกับ Google Classroom สำหรับ

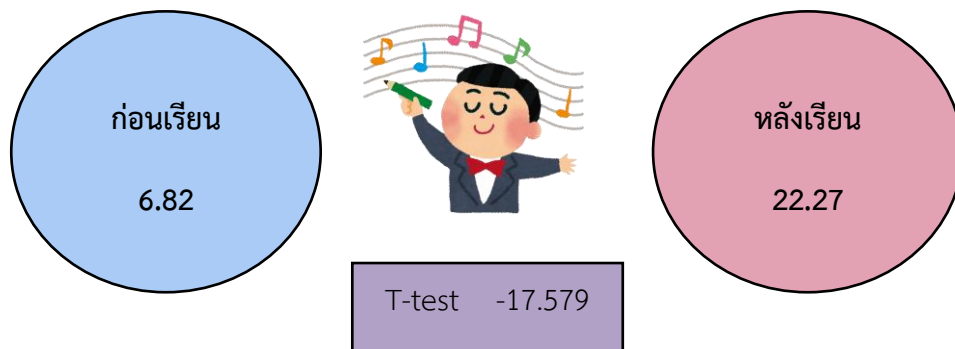
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1 MUSIC LAND ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาดนตรีสากลของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้วิชาดนตรีสากล ตามแนวคิดของดาลโครซ สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (อัญภัทร ญาณกิจ, 2564) กล่าวโดยสรุปได้ว่า วิธีการสอนเรื่องการอ่านโน้ตดนตรีสากล ตามแนวคิดของดาลโครซ การใช้ร่างกายเคลื่อนไหวเพื่อตอบสนองต่อเสียง หรือจังหวะ มีผลทำให้นักเรียนเข้าใจหลักการอ่าน เขียนโน้ตดนตรีสากลมากขึ้น สามารถอ่าน เขียน และปฏิบัติตามโน้ตสากลได้ ซึ่งเป็น ประโยชน์แก่นักเรียน และเมื่อทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแล้ว ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยโดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนเรียนเท่ากับ 6.82 และค่าเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 22.27 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวิธีการสอนตามแนวคิดของดาลโครซ เรื่องการอ่านโน้ตดนตรีสากล มีค่าความสำเร็จที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นจริง จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูที่จะนำไปใช้ และต่อยอดใช้ประโยชน์ในการบูรณาการกับการเรียนการสอนเรื่องอื่นๆ

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อวิธีการสอนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นักเรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ด้วยวิธีการที่น่าสนใจ จากการใช้ร่างกายเข้ามามีส่วนร่วมกับการเรียน ได้ปฏิบัติขยับร่างกายทำให้บรรยากาศในการเรียนไม่น่าเบื่อ นักเรียนรู้สึกสนุกกับการเรียน เข้าใจโน้ตดนตรีที่มีลักษณะในนามธรรมได้สมบูรณ์ขึ้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านนักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับชินวัตร อ่อนสุน ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของดาลโครซเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการบรรเลงดนตรีไทยอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของดาลโครซและการจัดการเรียนการสอนในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.94 (ชินวัตร อ่อนสุน, 2566)

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ผลความพึงพอใจที่มีต่อวิธีการสอนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1

เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ



คะแนนเฉลี่ยทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพที่ 1 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ

บทสรุป

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ เป็นวิธีการสอนที่ใช้ร่างกายโดยการฟัง ร้อง หรือปฏิบัติตามจังหวะ ตัวโน้ตต่างๆ เพื่อให้สามารถเข้าใจตัวโน้ตดนตรีสากลในทางทฤษฎีมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้บรรยากาศในการเรียนไม่น่าเบื่อ นักเรียนรู้สึกสนุกกับการเรียน เข้าใจโน้ตดนตรีจากการจดจำเสียง ร้องโน้ต หรือปฏิบัติ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างหูที่ได้ยินกับร่างกายที่ได้รับความรู้สึก มีการเคลื่อนไหวร่างกายประกอบจังหวะเพื่อตอบสนองต่อเสียงดนตรีในรูปแบบโน้ต หรือจังหวะที่แตกต่างกัน ทำให้นักเรียนมีความเข้าใจดนตรีที่มีลักษณะในนามประธรรมได้สมบูรณ์ขึ้น

จากผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง การอ่านโน้ตดนตรีสากล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ตามแนวคิดของดาลโครซ เห็นได้ว่า นักเรียนมีผลคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำให้เห็นว่า แนวคิดของดาลโครซ สามารถทำให้นักเรียนเข้าใจจังหวะ ทำให้นักเรียนอ่าน เขียน ร้องโน้ต และปฏิบัติตามโน้ตได้เป็นอย่างดี วิธีการดังกล่าวทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ มีความเข้าใจที่อยู่คงทน อีกทั้งยังสามารถนำไปฝึกฝนด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อต่อยอดทางดนตรีได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 แนวคิดและวิธีการสอนดนตรีของดาลโครซ เหมาะสำหรับการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนดนตรีในเรื่องการอ่านเขียนโน้ต ร่วมกับการปฏิบัติการเข้าจังหวะ เพราะหากนักเรียนเรียนเนื้อหาทฤษฎีและจดบันทึกเพียงอย่างเดียว อาจทำให้นักเรียนไม่เข้าใจจังหวะหรือตัวโน้ตในทางปฏิบัติหรือการนำไปใช้

1.2 การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการอ่านโน้ตดนตรี จำเป็นต้องใช้ทักษะในการอ่าน เขียนโน้ตสากล ดังนั้นในกรณีที่นักเรียนปฏิบัติไม่ได้ ไม่เข้าใจ หรือตามไม่ทัน จำเป็นต้องมีการย้ำเนื้อหาเก่า และให้นักเรียนฝึกฝนทำซ้ำ และให้นักเรียนกลับไปฝึกฝนเพิ่มเติม สอนเสริม หรือมีการจัดทำคลิปสอนนอกเวลาให้กับนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 การวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการเพิ่มระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอนในหน่วยดังกล่าวให้มากขึ้น เพราะการปฏิบัติจำเป็นต้องมีการย้ำคิดย้ำทำซ้ำๆ เพื่อให้นักเรียนมีความชำนาญ และเกิดความเข้าใจจากกระบวนการทำซ้ำๆ

2.2 หน่วยงานที่จัดการเรียนรู้อาจควรมีการใช้ส่วนต่างๆ ของร่างกายส่วนอื่น เพิ่มให้มีความยากมากขึ้น เช่น การโยกตัว เขย่า กระตืบเท้า หรือมีอุปกรณ์เข้ามาเสริมเพื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน

2.3 หน่วยงานที่จัดการเรียนรู้อาจควรมีนำเทคโนโลยี หรือสื่อที่ใกล้ตัวนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมกับการเรียน เช่น ให้นักเรียนสอบหรือส่งงานด้วยการอัดเสียง แทนการสอบในชั้นเรียนเพื่อประหยัดเวลา หรือเพิ่มเติมการปฏิบัติจังหวะเป็นกลุ่มร่วมกันในบทเพลง หรือแบบฝึกหัดที่มีความยาวมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

เกษมสันต์ トラชู. (2564). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ทักษะทางดนตรีตามแนวคิดของดาลโครซ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. *ปริญาดุริยางคศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาดุริยางคศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



- ชินวัตร อ่อนส่น. (2566). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของดาลโครซเพื่อเสริมสร้าง
ความสามารถในการบรรเลงดนตรีไทยอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1.
วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทีศนา แคมมณี. (2561). ศาสตร์การสอน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมธาวิ นิยมสุข. (2562). การจัดการเรียนรู้วิชาดนตรีสากล ตามแนวคิดของโครซ เพื่อพัฒนาทักษะ
การปฏิบัติทางดนตรีสำหรับเด็กปฐมวัย. *หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
หลักสูตรและการสอนวิทยาลัยครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*
- อัญภัทร ญาณกิจ. (2564). การพัฒนาชุดกิจกรรมฝึกทักษะปฏิบัติดนตรีเรื่อง รู้ รักรั เรียนดนตรีตาม
แนวคิดดาลโครซกับ Google Classroom สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1. *รายงานการ
วิจัย. นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ตัวแทนจังหวัดจันทบุรี.*



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

Academic Leadership of School Administrators Under the
Songkhla Primary Educational Service Area Office 3

¹ปฐมพร ชาดะรักษ์ Patomporn Chatarak

²ตรัยภูมิินทร์ ตริตธิศวร Traipumin Tritrishual

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: patomporn.cha028@hu.ac.th

Received February 29, 2024; Revised September 28, 2024; Accepted: September 29, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วิชยฐานะและขนาดของสถานศึกษา และ (3) ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 382 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วนโดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.978 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และทดสอบค่าเอฟ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตัวแปรตามอายุที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตัวแปรตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวิทยฐานะที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อจำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

Abstract

The objectives of this research study were 1) To study about academic Leadership of school administrators according to teachers' comments under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. 2) To compare administrators' leadership according to teachers' comments under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 distinguished from ages, work experience, academic standing, as well as sizes of schools. 3) To collect the comments about administrators' leadership according to 382 teachers' comments under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. The sample was used Simple Proportional Stratified Random Sampling without replacement. This research was collected the data by a questionnaire and open-ended question. The statistics were used for data analysis using frequency, percentage, standard deviation, mean as well as T-test and F-test. It was found that: 1) Administrators' academic leadership under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 on the whole and each aspect was in high levels. 2) First, the sample among different ages had administrators' academic leadership under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 on the whole was differently significantly at the level of 0.05. Second, the sample among different work experience had administrators' academic leadership under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 on the whole was differently significantly at the level of 0.01. Third, the sample among different academic standing had administrators' academic leadership under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 on the whole was differently significantly at the level of 0.01. Finally, the sample among different sizes

of schools had administrators' academic leadership under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 on the whole wasn't different.

Keywords: Academic Leadership; School Administrators; Songkhla Primary Educational Service Area Office 3

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพมีความสามารถเต็มศักยภาพมีการพัฒนาที่สมดุลเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาของประเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่จะสร้างสรรค์และพัฒนาคนทั้งในแง่ความรู้ ความคิดตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ปัจจุบันสังคมเริ่มหันมามองว่าผลที่ทำให้เยาวชนมีคุณลักษณะเชิงดีของคุณภาพดังกล่าวนี้ เป็นเพราะปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยยังไปไม่ถึงมาตรฐานที่ควรจะเป็น มุมมองของคนในสังคมที่มองในมิติดังกล่าว จึงเป็นเรื่องสำคัญที่นักการศึกษา นักวิชาการ นักบริหารการศึกษาทุกระดับ ทุกภาคส่วนต้องตระหนักและต้องหาวิธีแก้ปัญหาเพื่อตอบโจทย์ให้สังคมหายข้องใจ และให้ความไว้วางใจต่อไปทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สุชาร์ตน์ ลูกเมือง, 2564)

กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้มีการขับเคลื่อนในเชิงรุกเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวอย่างเต็มที่ โดยมีนโยบายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่อยู่ในโครงการพัฒนาด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ได้จริงสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของคน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงกำหนดภารกิจของสถานศึกษาให้มีขอบข่ายมากขึ้นโดยกำหนดไว้ในหมวดที่ 4 มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้คือ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ความเข้าใจมาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น และทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สกศ, 2542)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญต่อการบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานของสถานศึกษาจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ สถานศึกษาที่นักเรียนมีคุณภาพดีมักจะเป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหารใส่ใจงานด้านวิชาการมาก (พิมพ์พรณ สุริโย, 2552) อีกทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้งานมีคุณภาพ ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญ ในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานของ



ผู้บริหาร จะต้องอาศัยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยดำเนินงานในการกำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการปฏิบัติไว้ 5 ด้าน คือ มุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การประเมินผลนักเรียน การจัดโครงการด้านรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การประเมินผล การสอนของครู และการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ เนื่องจากงานวิชาการจะเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ ความสำเร็จของผู้บริหาร งานวิชาการที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นสิ่งสำคัญคือต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานกับบุคคลอื่นได้ สามารถบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งมีการพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมๆ กับการเป็นนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเป็นมืออาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยประการหนึ่งในการเสริมสร้างการเรียนการสอน ที่จะทำให้การเรียนของเด็กไทยได้มาตรฐานสูงระดับโลกทั่วหน้ากัน คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (ธีระ รุญเจริญ, 2555) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) รับผิดชอบการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานของจังหวัดสงขลา จำนวน 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอนาทวี อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย และอำเภอสะเดา ทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และได้กำหนดเป้าประสงค์หลักไว้ว่า ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน และมีกลยุทธ์ในการบริหารงาน คือ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 2 สถานศึกษาจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ และกลยุทธ์ที่ 6 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2565)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาใช้ในการวางแผนพัฒนา

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วิชยฐานะและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการตามทัศนะของฮอลลิงเจอร์ และเมอฟี ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ 11 ด้าน คือ 1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน 2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 3. การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน 4. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6. การควบคุมการใช้เวลาในการสอน 7. การดูแลเอาใจใส่ ครู และนักเรียน 8. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 9. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 10. การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และ 11. การจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Hallinger & Murphy, 1985)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 193 โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งหมดจำนวน 3,270 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบจากตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 382 ตัวอย่าง จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากฮอลลิง



เจอร์ และ เมอฟี (Hallinger & Murphy) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 45 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม ศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.978

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 382 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Scheffe'

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

(n=382)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.41	.61	มาก
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.35	.58	มาก
3. ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	4.36	.64	มาก
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.40	.56	มาก
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.48	.54	มาก

6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.23	.56	มาก
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	4.46	.66	มาก
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.17	.82	มาก
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.41	.60	มาก
10. ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	4.28	.67	มาก
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.36	.70	มาก
โดยรวม	4.36	.54	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48, S.D. = .54$) รองลงมาด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46, S.D. = .66$) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41, S.D. = .61$) ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41, S.D. = .60$) ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40, S.D. = .56$) ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36, S.D. = .64$) ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36, S.D. = .70$) ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35, S.D. = .58$) ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28, S.D. = .67$) ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23, S.D. = .56$) และด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, S.D. = .82$) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปรอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิทยฐานะและขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 2-5

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามอายุ

(n=382)

ภาวะผู้นำเชิงทางวิชาการ	อายุ				t	p
	25 – 35 ปี		36 ปี ขึ้นไป			
	(n=46)		(n=336)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.47	.58	4.40	.61	.68	.50



2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	4.16	.68	4.37	.57	1.98	.053
3. ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	4.18	.76	4.38	.72	1.71	.093
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.20	.65	4.43	.55	2.28	.027*
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	4.24	.43	4.51	.51	2.62	.01*
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	4.00	.55	4.27	.56	3.06	.00**
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	3.97	.72	4.52	.62	4.99	.00***
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	4.02	.76	4.19	.83	1.29	.19
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.15	.71	4.44	.57	2.68	.01**
10. ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	4.09	.71	4.31	.66	1.98	.05
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	4.34	.68	4.37	.71	.208	.84
โดยรวม	4.19	.58	4.39	.53	2.25	.03*

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน



(n=382)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	ss	ms	f	p
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.05	3.02	8.46	.000***
	ภายในกลุ่ม	379	135.49	.36		
	รวม	381	141.54			
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมาย ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	9.95	4.97	15.73	.000***
	ภายในกลุ่ม	379	119.83	.316		
	รวม	381	129.78			
3. ด้านการนิเทศและ ประเมินผลด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.362	3.68	9.24	.000***
	ภายในกลุ่ม	379	150.97	.398		
	รวม	381	158.33			
4. ด้านการประสานงานด้าน การใช้หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2	6.50	3.25	10.74	.000***
	ภายในกลุ่ม	379	114.70	.303		
	รวม	381	121.21			
5. ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.82	2.41	8.46	.000**
	ภายในกลุ่ม	379	108.05	.29		
	รวม	381	112.87			
6. ด้านการควบคุมการใช้ เวลาในการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.64	.82	2.63	.073
	ภายในกลุ่ม	379	118.14	.31		
	รวม	381	119.78			
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.77	2.89	6.92	.001***
	ภายในกลุ่ม	379	157.95	.42		
	รวม	381	163.72			
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจ ให้กับครู	ระหว่างกลุ่ม	2	.67	.33	.49	.61
	ภายในกลุ่ม	379	257.34	.679		
	รวม	381	258.01			
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการ พัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.74	1.87	5.36	.005**
	ภายในกลุ่ม	379	132.07	.35		
	รวม	381	135.80			
10. ด้านการพัฒนาและการ สร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.38	3.19	7.32	.001***
	ภายในกลุ่ม	379	165.18	.44		
	รวม	381	171.56			
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริม สภาพการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	3.62	1.81	3.73	.025
	ภายในกลุ่ม	379	184.04	.49		



	รวม	381	187.66			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.44	2.22	8.02	.000***
	ภายในกลุ่ม	379	104.98	.28		
	รวม	381	109.43			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน และการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ

(n=382)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	ss	ms	f	p
1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.25	1.62	4.45	.01**
	ภายในกลุ่ม	379	138.29	.37		
	รวม	381	141.54			
2. การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	9.40	4.70	14.79	.000***
	ภายในกลุ่ม	379	120.38	.32		
	รวม	381	129.78			
3. การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	11.17	5.58	14.38	.000***
	ภายในกลุ่ม	379	147.17	.39		
	รวม	381	158.33			
4. การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2	4.95	2.48	8.09	.000***
	ภายในกลุ่ม	379	116.25	.307		



	รวม	381	121.21			
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	9.59	4.80	17.60	.000***
	ภายในกลุ่ม	379	103.28	.27		
	รวม	381	112.87			
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.09	3.04	10.15	.000***
	ภายในกลุ่ม	379	113.69	.30		
	รวม	381	119.78			
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ ครูและนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	10.39	5.20	12.85	.000***
	ภายในกลุ่ม	379	153.33	.41		
	รวม	381	163.72			
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	ระหว่างกลุ่ม	2	2.75	1.37	2.04	.13
	ภายในกลุ่ม	379	255.26	.67		
	รวม	381	258.01			
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	16.19	8.10	25.66	.000***
	ภายในกลุ่ม	379	119.61	.32		
	รวม	381	135.80			
10. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	14.42	7.21	17.39	.000***
	ภายในกลุ่ม	379	157.34	.42		
	รวม	381	171.56			
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	2.16	1.08	2.21	.11
	ภายในกลุ่ม	379				
	รวม	381				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	6.66	3.33	12.29	.000***
	ภายในกลุ่ม	379	102.76	.27		
	รวม	381	109.43			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ ครูและนักเรียน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านการกำหนด



เป้าหมายของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

(n=382)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	ss	ms	f	p
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	3	.16	.72	1.96	.12
	ภายในกลุ่ม	378	139.38	.37		
	รวม	381	141.54			
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของ โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	3	.91	.30	.89	.45
	ภายในกลุ่ม	378	128.87	.34		
	รวม	381	129.78			
3. ด้านการนิเทศและประเมินผลด้าน การสอน	ระหว่างกลุ่ม	3	.98	.33	.79	.50
	ภายในกลุ่ม	378	157.35	.42		
	รวม	381	158.33			
4. ด้านการประสานงานด้านการใช้ หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.64	.55	1.73	.16
	ภายในกลุ่ม	378	119.56	.32		
	รวม	381	121.21			
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.47	.49	1.66	.18
	ภายในกลุ่ม	378	111.40	.30		
	รวม	381	112.87			
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการ สอน	ระหว่างกลุ่ม	3	.74	.25	.78	.50
	ภายในกลุ่ม	378	119.04	.32		
	รวม	381	119.78			
7. ด้านการดูแลเอาใจใส่ ครูและ นักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.51	1.17	2.76	.04
	ภายในกลุ่ม	378	160.21	.42		
	รวม	381	163.72			
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	ระหว่างกลุ่ม	3	1.34	.45	.66	.58
	ภายในกลุ่ม	378	256.67	.68		
	รวม	381	258.01			
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการ พัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.07	.36	1.00	.39
	ภายในกลุ่ม	378	134.73	.36		

	รวม	381	135.80			
10. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	3	4.76	1.59	3.59	.01
มาตรฐานด้านวิชาการ	ภายในกลุ่ม	378	166.80	.44		
	รวม	381	171.56			
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.53	1.18	2.42	.07
เรียนรู้	ภายในกลุ่ม	378	184.13	.49		
	รวม	381	187.66			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.91	.30	1.06	.37
	ภายในกลุ่ม	378	108.51	.29		
	รวม	381	109.43			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจและหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ ใช้กลยุทธ์เทคนิคในการบริหารระดับสูง จึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกตุสุตา กิ่งการจร ที่ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (เกตุสุตา กิ่งการจร, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร ทองคลี ที่ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (วิเชียร ทองคลี, 2560)



2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิทยฐานะและขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเป็นเพราะความคิด แนวคิด หลักการ ทศนคติหรือความรู้ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำทางวิชาการที่ประกอบไปด้วยหลายๆ ด้าน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตาพร ต้นเจริญรัตน์ พบว่า ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (จิตาพร ต้นเจริญรัตน์, 2563)

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่ามีความชำนาญด้านวิชาการมากกว่า จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน (ยามิละห์ สุกี , 2565)

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีการทำวิทยฐานะได้เร็วกว่าพื้นที่อื่น จึงทำให้คนที่อายุน้อย อาจมีวิทยฐานะที่สูงเพราะการบรรจุแต่งตั้งด้วยอายุน้อย อีกทั้งการทำวิทยฐานะเนื่องจากเป็นพื้นที่พิเศษจึงทำได้เร็วยะยะเวลาในการทำอีกด้วย (ซัมซียะห์ เมาลิดิน, 2564)

2.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอาจเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตระหนักถึงภาระและหน้าที่ของตนเองที่ต้องปฏิบัติ และมองเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ (เกตุสุตา กิ่งการจร ,2560)

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรม การกระทำหรือการแสดงออก เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมายและสามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายในการจัดการศึกษาที่วางไว้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน มีการให้ความรู้แก่บุคลากรด้านวิชาการ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาวิชาชีพ ให้ความรู้ ความสามารถ มีการสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และสร้างความตระหนักให้ครู บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของผู้เรียน โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้น

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและวิทยฐานะต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารควรนำเสนอมุมมองในด้านวิสัยทัศน์ เป้าหมายด้านวิชาการอย่างชัดเจน โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านวิชาการร่วมกับครูและบุคลากร พร้อมทั้งกำหนดแนวทางสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามแนวทางสู่การพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม

1.2 หน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ควรพัฒนาให้ผู้บริหารมีทักษะทางด้านวิชาการ ตลอดจนจัดอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป



2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อค้นพบได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: ครุสภา ลาดพร้าว.
- เกตุสุตา กิ่งการจร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เขต 4 สระบุรี. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชมชัยะห์ เมาลิติน. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. *สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2555). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- พิมพรรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ยามีละห์ สุกี. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 3. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- วิเชียร ทองคลี. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 13(3): 239-248.
- สุชาติรัตน์ ลูกเมือง. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร. *สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สกศ. (2542). *การปฏิรูปการศึกษาวาระแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พรินต์ติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2565*. สงขลา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.
- Hallinger, P. & Murphy, M. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, (8)(6): 221-224.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 607-610.





ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 Servant Leadership of School Administrators Affecting Modern Organizational Administration Under the Suphan Buri Primary Area Office 1

¹นิวรรณ เมฆดี Niwan Mekdee

²พิชญภา ยืนยาว Pitchayapa Yuenyaw

³นภาพรณีย ยอดสิน Napaporn Yodsin

^{1,2,3}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

^{1,2,3}Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University

¹Corresponding, author e-mail: niwan672@gmail.com

Received September 7, 2024; Revised September 28, 2024; Accepted: September 30, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารองค์การสมัยใหม่ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 270 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การเป็นต้นแบบ การมีจิตบริการ และการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ 2) การบริหารองค์การสมัยใหม่ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบริหารความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และการจัดการปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ และ 3) ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การเสริมสร้างพลังอำนาจ (X_2) การเป็นต้นแบบ (X_4) การมีจิตบริการ (X_1)

เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่ (Y_{tot}) โดยร่วมกันทำนาย ได้ร้อยละ 85.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 0.45 + 0.78 (X_2) + 0.41 (X_4) + 0.30 (X_1)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบรับใช้; ผู้บริหารสถานศึกษา; การบริหารองค์การสมัยใหม่

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the level of servant leadership of school administrators 2) study the level of the modern organization management administration and 3) analyze servant leadership of school administrators affecting the modern organization administration. The research sample was 270 government teachers under the schools under the Suphan Buri Primary Education Service Area Office 1, derived by proportional stratified random sampling distributed by district. The research instrument used was a questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The research results were as follows: 1) Overall and in specific aspects, the level servant leadership of administrators was at a high level. The aspects were alignment, empowerment, role model, service mind, and vision, respectively. 2) Overall and in specific aspects, the level of the modern organization administration was at a high level. The aspects were alignment, ability to manage emotions quotient, organizational climate, human behavior analysis, adaptation to the environment and conflict management, respectively. 3) Servant leadership of administrators in the aspects of empowerment (X_2), role model (X_4), and service mind (X_1), were factors affecting the modern organization administration (Y_{tot}) and they collectively predicted the modern organization administration at the percentage of 85.40 with statistical significance level of .01. The regression equation was: $\hat{Y}_{tot} = 0.45 + 0.78 (X_2) + 0.41 (X_4) + 0.30 (X_1)$.

Keywords: Servant leadership; School administrators; Modern organization administration

บทนำ

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาที่จัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา และเป็นรากฐานการศึกษาของคนไทย โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ คณะกรรมการการศึกษา



ขั้นพื้นฐานมีหน้าที่สำคัญประการหนึ่งในการพิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อให้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับทิศทางของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ การเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อยกระดับการบริหารจัดการ และพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย ที่ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการองค์การตามทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ ที่มีแนวโน้มบนพื้นฐานของแนวความคิดซึ่งองค์การ เป็นระบบหนึ่งซึ่งมีการปรับเปลี่ยนเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันท่ามกลางยุคที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัต ทำให้ทุกภาคส่วนต้องมีการเตรียมตัวเพื่อเริ่มต้นเข้าสู่ยุคสังคมพลิกผันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาจึงเป็นองค์การหนึ่งที่ต้องพัฒนาขีดความสามารถ ในการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีการกำหนดทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน เกิดการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างและรูปแบบการทำงาน รวมทั้งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเพื่อ การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ภาพการณ์ของการนำองค์การสมัยใหม่ต้องมีความแตกต่างจากยุคสมัยก่อน ซึ่งวิธีการหนึ่งที่องค์การสามารถทำได้คือ การบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จซึ่งจำเป็นต้องอาศัยผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แต่อย่างไรก็ตาม การที่ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเดียวยังคงจะไม่เพียงพอ สิ่งที่จะต้องตามมา คือต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวของผู้นำควบคู่กันไปด้วย จึงจะทำให้้องค์การสามารถทำงานได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้นำเปรียบได้กับหัวใจขององค์การที่จะนำพาองค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ให้ผู้นำเป็นผู้นำแบบรับใช้ หรือ ใ้บริการ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือยกระดับผู้อื่นในองค์การของตนให้ประสบความสำเร็จในฐานะที่เป็นสมาชิกร่วมกัน นอกจากจะเป็นภาวะผู้นำที่ใช้ในการขับเคลื่อนองค์การแล้ว ยังจะต้องมุ่งเน้นการให้บริการ ให้มีความพร้อมที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ตามก่อน หรือบริการเพื่อนร่วมงานและผู้ตามเป็นอันดับแรกเหนือผลประโยชน์ของตนเอง โดยมีเป้าหมายคือความสำเร็จของคนในองค์การ โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่บุคคลเหล่านั้น จนสามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มได้ในที่สุด อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถดำเนินงานให้้องค์การประสบผลสำเร็จแต่เพียงผู้เดียวได้ หากแต่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่จะนำพาหรือกำหนดทิศทาง การดำเนินงานต่างๆ ขององค์การให้

เป็นไปอย่างมีเป้าหมายและประสบความสำเร็จ การจะประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้นั้น ต้องปรับเปลี่ยนตนเองเป็นผู้บริหารองค์การสมัยใหม่โดยเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบรับใช้ ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกเพื่อการเดินทางไปสู่เป้าหมายริเริ่มพัฒนามิติด้านที่ควรจะเป็นขององค์การ กระตุ้นเพื่อปลดปล่อยพลังความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน (Burns, 1978) สอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะตรงกันว่า ภาวะผู้นำในปัจจุบันต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบรับใช้ ซึ่งถือว่าเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลขององค์การสมัยใหม่ นอกจากนี้ Greenleaf เป็นบุคคลที่ยืนยันว่าผู้นำที่ดีนั้นควรมีความเชื่อตามแนวทางผู้นำแบบรับใช้ (servant leadership) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของแนวคิดภาวะผู้นำแนวใหม่ของการศึกษา ภาวะผู้นำเป็นความพยายามที่จะปฏิบัติความเชื่อว่าผู้นำไม่ใช่เจ้านาย แต่ผู้นำคือผู้รับใช้ (If you want the first among them serve them first) และยังเชื่อว่าหากผู้นำต้องการเป็นหนึ่งในใจของผู้ตาม ผู้นำต้องเป็นผู้บริการให้แก่ผู้ตาม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่ค่อนข้างปรับเปลี่ยนวิธีคิดแบบผูกพันเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างมาก ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบรับใช้จึงมีแนวคิดที่มุ่งเน้นการให้บริการต่อผู้อื่นเพิ่มคุณค่าและพัฒนาผู้อื่น ส่งเสริมความสำคัญของชีวิตกลุ่ม กระจายอำนาจการตัดสินใจมีแนวคิดในการทำงานแบบองค์รวม และจะต้องมีความรับผิดชอบพื้นฐานที่แสดงถึงความมีจริยธรรม และยังสอดคล้องกับธนบดี ศรีโคตร ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสร้างสรรค์ความแปลกใหม่ในองค์การที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและการทำงาน การให้เกียรติ เคารพ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเฉพาะ ความคิดเห็นใหม่ๆ หรือที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนเอง และของคนอื่นๆ การเป็นผู้ฟังที่ดี และพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่นอย่างจริงจัง ดังนั้น ในยุคองค์การสมัยใหม่ผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ผู้บังคับบัญชา” เป็น “เพื่อนร่วมงาน” ที่ให้บริการและเกื้อหนุนผู้ร่วมงานมากขึ้น ต้องให้เกียรติ เคารพรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพิ่มมากขึ้น ถึงจะนำพาองค์การประสบความสำเร็จได้ในที่สุด (ธนบดี ศรีโคตร, 2562)

จากสภาพความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว องค์การต้องการผู้นำที่ภาวะการณานที่สนับสนุนอำนวยความสะดวก และความต้องการของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำแบบรับใช้ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ได้ มีประสิทธิผลมากขึ้น และผู้บริหารควรพัฒนาให้ผู้นับตามมีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนตนเองไปสู่



บทบาท ที่ต้องแสดงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในอนาคตเพื่อความอยู่รอดและการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรในยุคสมัยใหม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารองค์การสมัยใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,230 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยกระจายจำนวนตามที่ตั้งของอำเภอ ได้ข้าราชการครูจำนวน 293 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และเอกสาร ที่เกี่ยวข้อง มี 3 ตอน คือ

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อความเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่งวิทยฐานะ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist)
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรต้นแบ่งออกเป็น 4 ด้าน
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารองค์การสมัยใหม่ จำแนกตามตัวแปรตามแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจากนั้นนำเครื่องมือที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบค่าของความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถาม แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และแปลผลค่า IOC ที่คำนวณได้โดยเลือกเฉพาะข้อกระทงคำถามที่มี ค่าดัชนีระหว่าง 0.67-1.00

แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) ของข้อหาคำถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระดับ คุณภาพด้านความเที่ยงด้านภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98 และคุณภาพด้านความเที่ยงการบริหารองค์การสมัยใหม่ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.99 แล้วจึงส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 293 ฉบับ ซึ่งได้แบบสอบถามคืนมา 270 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.15 นำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สรุปผลและเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับภาวะผู้นำแบบรับใช้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

(n = 270)

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	การมีจิตบริการ	4.24	0.41	มาก	3
2	การเสริมสร้างพลังอำนาจ	4.32	0.42	มาก	1
3	การมีวิสัยทัศน์	4.02	0.48	มาก	4
4	การเป็นต้นแบบ	4.30	0.46	มาก	2
รวม		4.22	0.38	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.38) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ อยู่ใน



ระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.42) รองลงมาได้แก่ การเป็นต้นแบบ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.46) การมีจิตบริการ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.41) และการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.48)

2. การวิเคราะห์ระดับการบริหารองค์การสมัยใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการบริหารองค์การสมัยใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

(n = 270)

ข้อ	การบริหารองค์การสมัยใหม่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์	4.33	0.48	มาก	3
2	ความสามารถด้านการบริหารความฉลาดทางอารมณ์	4.40	0.47	มาก	1
3	การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	4.32	0.45	มาก	4
4	การจัดการปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	4.30	0.49	มาก	5
5	การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.38	0.43	มาก	2
รวม		4.35	0.44	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารองค์การสมัยใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.44) และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสามารถด้านการบริหารความฉลาดทางอารมณ์ อยู่ในระดับสูง ที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.43) การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.48) การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.45) และการจัดการปัญหาความขัดแย้งอย่าง สร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.49)

3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การ สมัยใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างภาวะผู้นำแบบรับใช้ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

(n = 270)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
Regression	3	44.05	14.68	517.58**	.00
Residual	266	7.55	0.03		
Total	269	51.60			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig

ค่าคงที่	0.45		0.11	4.01**	.00
การเสริมสร้างพลังอำนาจ (X_2)	0.78	0.75	0.06	13.23**	.00
การเป็นต้นแบบ(X_4)	0.41	0.43	0.05	8.92**	.00
การมีจิตบริการ(X_1)	0.30	0.28	0.05	5.98**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$R = 0.924$ $R^2 = 0.854$ $SEE = 0.168$

จากตารางที่ 3 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ (X_3) การเป็นต้นแบบ (X_4) การมีจิตบริการ (X_1) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารองค์การสมัยใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.854 แสดงว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ (X_3) การเป็นต้นแบบ (X_4) การมีจิตบริการ(X_1) ส่งผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่ และสามารถทำนาย การบริหารองค์การสมัยใหม่ ได้ร้อยละ 85.40 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.45 + 0.78 (X_2) + 0.41 (X_4) + 0.30 (X_1)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.75 (Z_2) + 0.43 (Z_4) + 0.28 (Z_1)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจ อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การเป็นต้นแบบ การมีจิตบริการ และการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เป็นผู้นำมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในด้านการบริหารงานจึงต้องปฏิบัติตนเองเสมือนเป็นผู้ให้ และปฏิบัติต่อผู้อื่นเสมือนตนเองเป็นผู้รับใช้ เช่น คอยชี้แนะ คอยให้คำปรึกษา และการช่วยเหลือ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จจนได้รับความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเคารพนับถือ ความร่วมมือ และความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ซึ่งนับว่าเป็นภารกิจความรับผิดชอบที่สูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของคมกฤษ ประการะสังข์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ผลการศึกษามีภาวะผู้นำแบบ



ผู้ใช้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือด้านการสร้างสังคมชุมชน ด้านการให้อำนาจ ด้านความตระหนักรู้ ด้านการบริการ และด้านความอ่อนน้อมถ่อมตนตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่า สถานศึกษาที่มีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการตัดสินใจการวางแผนงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถที่จะบริหารงานได้จึงจำเป็นต้องอาศัย ความร่วมมือจากครู และบุคลากรอื่นๆ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการให้อำนาจแก่ครู และบุคลากรในการบริหารงานตามที่ได้มอบหมาย เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำไปพร้อมกัน เพื่อให้การดำเนินงานราบรื่นและเกิดปัญหาน้อยที่สุด (คมกฤษ ประการะสังข์, 2559)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณศรี พันธุ์แดง ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ว่า ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการบำรุงรักษามีค่าเฉลี่ย มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การให้การดูแล การรับฟัง การสร้างชุมชน การตระหนักรู้การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล การมีมโนทัศน์ การโนมน้าวจิตใจ การมองการณ์ไกลและการเห็นอก เห็นใจ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำแบบรับใช้มีความสำคัญ เนื่องจากในปัจจุบันองค์กรต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม การที่ผู้นำมีใจให้บริการแก่ผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามได้มีศักยภาพในการทำงาน กระตุ้นมองหาโอกาสในการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง และการมอบอำนาจแก่ผู้ตามผู้นำแบบให้บริการมีความใส่ใจในความต้องการของผู้ตาม และช่วยให้ผู้ตามทำงานได้ดีขึ้นเฉลี่ยผลมากขึ้น และเต็มใจยอมรับในความรับผิดชอบมากขึ้น นำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดความไว้วางใจในหมู่ผู้นำและตาม ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะเพิ่มศักยภาพในการประสบความสำเร็จขององค์กร (สุพรรณศรี พันธุ์แดง, 2565)

2. การบริหารองค์การสมัยใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความสามารถด้านการบริหารความฉลาดทางอารมณ์ อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และการจัดการปัญหา ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารองค์การสมัยใหม่ มีความสำคัญเป็น การยกระดับและส่งเสริมให้ครู นักเรียน รวมถึงองค์กร ปรับตัวเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและสภาพแวดล้อมที่ยุ่งเหยิงไร้ระบบ ผู้ที่มองอนาคตที่ไม่แน่นอนได้แจ่มชัดกว่า ย่อมประสบความสำเร็จได้มากกว่าในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด บางโม

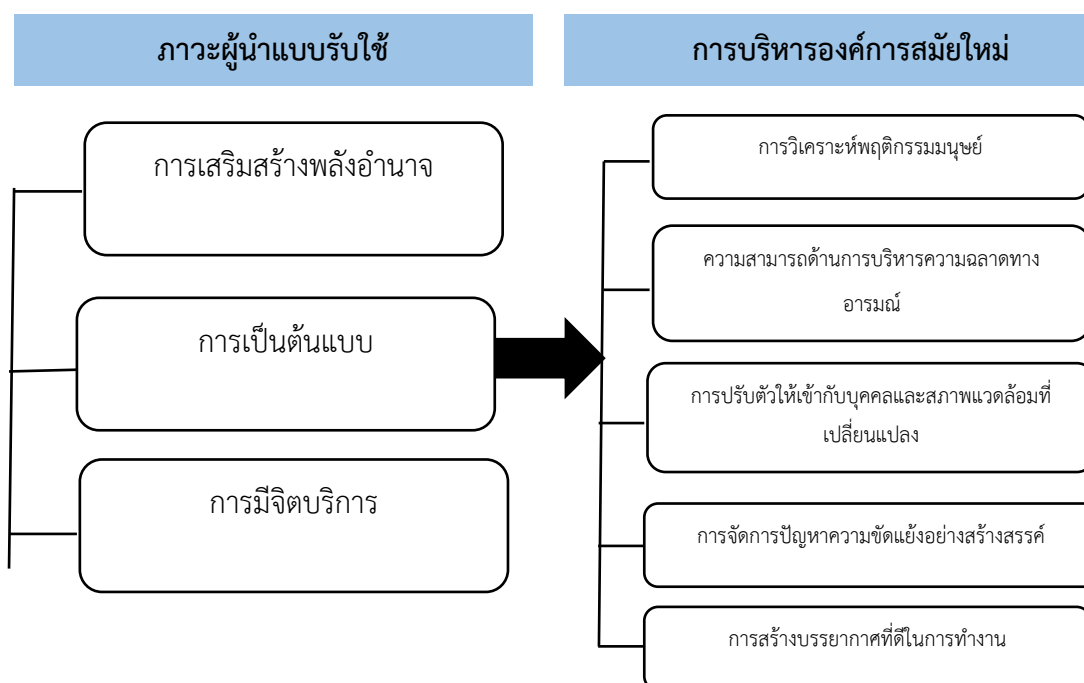
กล่าวว่า ในโลกธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ในยุคปัจจุบัน องค์การธุรกิจสมัยใหม่ต่างๆ ล้วนพยายามปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (สมคิด บางโม , 2562)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ สงพะโยม ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบกลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้ ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กลยุทธ์ด้านการจัดการ ICT กลยุทธ์ด้านวิชาการ หลักสูตร การสอน และการเรียนรู้ กลยุทธ์ด้านการเงินและงบประมาณ กลยุทธ์ด้านนโยบาย ยุคปกติใหม่ และกลยุทธ์ด้านการบริหารทั่วไป ที่เป็นเช่นนี้เพราะสถานศึกษาเป็นหน่วยงานปฏิบัติการซึ่งต้องดำเนินการตามนโยบายและแผนงานของกระทรวงศึกษาธิการ โดยจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการขยับตัวในระบบการบริหาร การศึกษา มุ่งการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อรองรับกับบริบทของสังคมโลก ที่เปลี่ยนไปในยุคปกติใหม่ มีการจัดระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย นำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินการตามส่วนต่างๆ มีการปรับหลักสูตรที่เหมาะสมกับนักเรียน มีหลักสูตรที่หลากหลาย ส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในยุคปกติใหม่ สนับสนุนการดำเนินการงบประมาณ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มีการออกนโยบายเร่งด่วนในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาช่วยในสภาวะวิกฤติ ให้สถานศึกษาจัดระบบการบริหารจัดการตนเองตามความเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ มีกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ในยุคปกติใหม่ที่เหมาะสม ซึ่งทั้ง 7 กลยุทธ์นี้ เป็นกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ในยุคปกติใหม่ได้เป็นอย่างดี (ยงยุทธ สงพะโยม, 2565)

3. ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ปรากฏผลเรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) การเป็นต้นแบบ 3) การมีจิตบริการ เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอภิปรายความผันแปรการบริหารองค์การสมัยใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายการบริหารองค์การสมัยใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 85.40 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบรับใช้ มาใช้ในการบริหารงาน ในสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายงาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารงานทั่วไป ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ilyukhina & Bogatyreva ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรตามคุณภาพข้อกำหนดมาตรฐาน อันเป็นปัจจัยหนึ่งในยุคสมัยใหม่ การพัฒนาองค์กร บทบาทและคุณสมบัติของผู้นำมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของบุคลากร หากผู้นำเป็นที่ไว้วางใจของ

พนักงานจะมีส่วนสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ โดยมีพนักงานเป็นส่วนร่วมที่อยู่ในกระบวนการปรับปรุงคุณภาพ การบริหารจัดการขององค์กรที่มุ่งดำเนินการและพัฒนาระบบการจัดการคุณภาพ เพื่อพัฒนาองค์การให้สู่การบริหารองค์การสมัยใหม่ ดังนั้นภาวะผู้นำแบบรับใช้เป็นความสามารถทางสังคมของผู้นำที่กระตุ้นการทำงานร่วมกันระหว่างคนในองค์กร ซึ่งองค์การสมัยใหม่จะบรรลุไม่ได้ หากผู้นำไม่มีทัศนคติใหม่ต่อการทำงาน ซึ่งองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานอุทิศตนในการทำงานต่อองค์กร มีความสมดุลทางอารมณ์ และสามารถเอาชนะความขัดแย้งต่างๆ ได้ (Ilyukhina & Bogatyreva, 2023)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ภาวะผู้นำแบบรับใช้ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การเป็นต้นแบบ และการมีจิตบริการ ส่งผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่ ซึ่งการบริหารองค์การสมัยใหม่ประกอบด้วย การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ ความสามารถในการบริหารความฉลาดทางอารมณ์ การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การจัดการปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

บทสรุป

จากข้อค้นพบผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 สามารถ

สรุปได้ว่า 1. ภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การบริหารองค์การสมัยใหม่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะ ผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ การเป็นต้นแบบ และการมีจิตบริการ ส่งผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่ และสามารถทำนายการบริหารองค์การ สมัยใหม่ ได้ร้อยละ 85.40

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหา เทคนิค แนวทางในการมีวิสัยทัศน์ในการนำองค์การที่ แตกต่างจากเดิม สามารถใช้ประสบการณ์ในอดีตมาปรับใช้ในสถานการณ์ปัจจุบัน ทำให้ครูที่ ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียน และความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างรวดเร็ว

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีวิธีการ ในการจัดการความขัดแย้งที่ เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อลดผลลัพธ์เชิงลบที่อาจเกิดขึ้น และสร้างโอกาสสำหรับผลลัพธ์เชิงบวก รวมถึง การสร้างบรรยากาศให้กับผู้เรียนและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้ทำงานร่วมกัน ทำให้ องค์การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และนำองค์การไปสู่ผลสำเร็จ

1.3 ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการสร้างแรงบันดาลใจ และปลูกฝังค่านิยมใน การเป็นผู้รับใช้หรือผู้ให้บริการ ผู้บริหารจะต้องมีการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน การเป็นต้นแบบ และมีการบริการ ปฏิบัติตนต่อผู้อื่น สามารถ ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ได้เป็นนักประสานงานความร่วมมือกับทุกฝ่ายซึ่งจะส่งผลให้ การบริหารงานในองค์การสมัยใหม่ของสถานศึกษานำไปสู่การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ รวมไปถึง มีการส่งเสริมการมีจิตบริการจนทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรม การเป็นผู้มีจิตบริการหรือผู้รับใช้ ดังนั้นการ ส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยต่างๆ นี้ส่งผลให้สถานศึกษามี การบริหารองค์การสมัยใหม่ ทั้งนี้ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ สามารถสร้างสรค์นโยบายมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา นำไปสู่การ บริหารองค์การสมัยใหม่

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำแบบรับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารองค์การสมัยใหม่



2.3 ควรศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การสมัยใหม่ในเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกิดจากสภาพจริงนำไปหาแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในสมัยใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คมกฤษ ประการะสังข์. (2559). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธนบดี ศรีโคตร. (2562). สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารจัดการการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ยงยุทธ สงพะโยม. (2565). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมคิด บางโม. (2562). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซี เอ็ด ยูเคชั่น.
- สุพรรณศรี พันธุ์แดง. (2565). ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566-2570)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Ilyukhina & Bogatyreva. (2023). *Personnel engagement based on quality standards requirements as a factor in modern organization development*. Retrieved [28 May 2022] from <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202337105021>.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 607-610.



การศึกษาความต้องการจำเป็นของการดำเนินการตามมาตรการ
ฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

A Study of Implementing of The Needs Learning Loss Measures
in Schools Under the Supervision
of the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1

¹ธนวรรณ แสงอิม Tanawan Sange-im

²สรชัย ชูชีพ Sunchai Chucheep

³ภัสกร เลาสวัสดิกุล Phatsayakorn Laosawatdikul

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

^{1,2,3}Thepsatri Rajabhat University

¹Corresponding, author e-mail: Jamtanawan5830@gmail.com

Received February 12, 2024; Revised September 28, 2024; Accepted: September 30, 2024



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยของการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 290 คน โดยกำหนดสัดส่วน ผู้บริหาร 44 คนและครู 246 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แก่แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 0.986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: PNI) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยการเขียนบรรยาย ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ใน 7 มาตรการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1.1 สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ



พิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ มาตรการที่ 5 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต มาตรการที่ 2 การจัดสวัสดิการความปลอดภัยและการสร้างขวัญกำลังใจ 1.2 สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ มาตรการที่ 5 สร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาพที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต มาตรการที่ 2 จัดสวัสดิการความปลอดภัยและสร้างขวัญและกำลังใจ 2. ความต้องการจำเป็นโดยภาพรวมพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ มาตรการที่ 6 การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มาตรการที่ 2 การเสริมพลังพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

คำสำคัญ: ความต้องการ; ภาวะถดถอยทางการเรียนรู้; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

The objectives of this research article are to 1) study the current conditions and desired conditions of the implementation of measures to reverse the learning recession in educational institutions. Under the jurisdiction of the Saraburi Primary Educational Service Area Office, Area 1 2) Study the needs in implementing measures to revive the learning recession in educational institutions. Under the jurisdiction of the Saraburi Primary Educational Service Area Office, Area 1, the research sample numbered 290 people, with the proportion determined to be 44 administrators and 246 teachers. The tool used to collect this data was a 5-level rating scale questionnaire with content validity between 0.60 - 1.00 and a confidence value of 0.986. Statistics used in data analysis included: Frequency distribution, percentage, average, prioritization of needs (Priority Need Index: PNI) and content analysis (content analysis) by writing a description. The results of the study found that: 1. Current condition and desired condition in 7 measures according to the opinions of school administrators found that: 1.1 The overall current condition is at a high level. When considering each aspect by arranging the average values from highest to lowest, the first two are: Measure 5: Creating a good attitude towards learning and good health of learners, both physical and mental health. Measure 2: Providing welfare. Safety and Morale, 1.2 Overall desirable conditions are at a high level. When considering each aspect by average level from highest to lowest, the first two are:

Measure 5: Create a positive attitude towards learning and good health of learners, both physical and mental health. Measure 2: Provide safety welfare and create morale 2. Overall needs. It was found that the top 3 areas with highest to lowest needs were: Measure 6: Upgrading learning management by using technology in a systematic and efficient manner. Measure 2: Empowering development. Teachers and educational institution administrators.

Keywords: the needs; Learning Loss Measures; Educational Service Area Office

บทนำ

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโควิด-19 เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทั่วโลก ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2562 ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการพัฒนาประเทศทุกด้านรวมทั้งด้าน การศึกษาซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องปิดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของ โรคโควิด-19 โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อย่างรุนแรงนั้นสถานศึกษา ต้องปิดอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปีการศึกษา ส่งผลให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปรับตัว ปรับบทบาท และ ปรับรูปแบบวิธีการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาภายใต้สถานการณ์ โควิด-19 ครูผู้สอน เปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่เป็นแบบทางไกล หรือออนไลน์เพื่อทดแทนการเรียนการสอนในชั้น เรียนปกติและผู้เรียนทุกระดับการศึกษาต้องเรียนรู้อยู่ที่บ้าน ที่พักตามมาตรการป้องกันโรค ภาวะ วิกฤติดังกล่าวเกิดขึ้นทำให้เกิดผลกระทบต่อบรรบบการศึกษาไทยอย่างที่ไม่เคยเป็นมาก่อนทั้งต่อครู ผู้เรียน ผู้ปกครองและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโดยรวม ทำให้เห็นจุดอ่อนที่ชัดเจนของระบบการศึกษา ไทยในการรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบในวงกว้างกับกลุ่มเด็กนักเรียน ทั้งด้านทั้ง วิชาการ อารมณ์ และสังคม และเกิดการหยุดชะงักและส่วนหนึ่งเกิดจากปัญหาความเหลื่อมล้ำใน สังคมที่สะสมมานานและส่งผลให้การศึกษาทางไกลไม่สามารถตอบโจทย์การเรียนรู้ของนักเรียน รายบุคคลได้ ซึ่งจากการสรุปข้อมูลการสำรวจและการวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารภายในครัวเรือน ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยสถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทาง การศึกษา พบว่าครัวเรือนที่มีเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีจำนวนมากไม่มีคอมพิวเตอร์ใช้ ข้อมูลจากดัชนีชี้วัด Economic, Social and Cultural Status หรือ ESCS โดยโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับ นานาชาติ (PISA) รายงานว่ามีนักเรียนที่เข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้เพียงร้อยละ 61 และนักเรียน 1 ใน 4 ยังไม่มีพื้นที่เงียบสงบสำหรับการเรียนหนังสือในบ้าน และนอกจากข้อจำกัดทางสถานะทางเศรษฐกิจ ครัวเรือนดังกล่าวที่ส่งผลให้การศึกษาของนักเรียนลดลงและนำไปสู่ภาวะ Learning Loss หรือการเรียนรู้ถดถอยจนเกิดปัญหาเชิงคุณภาพ โดยเด็กเล็กในระดับอนุบาลเป็นกลุ่มที่ได้รับ



ผลกระทบรุนแรงที่สุดจากการปิดโรงเรียน และจากงานวิจัยของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยร่วมกับกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) พบว่าการปิดโรงเรียนทำให้การเรียนรู้ของเด็กลดลงเหลือเพียงร้อยละ 1-2 จากการเรียนรู้ทั้งหมดในการเปิดเรียนปกติ (สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2565)

ภาวะ Learning Loss หรือการเรียนรู้ถดถอยในการเรียนรู้ ดังที่นรธร จันทรเฉลี่ย ได้ให้ความหมายของภาวะความรู้ถดถอย (Learning Loss) ว่า สิ่งที่คุณเรียนควรที่จะได้เรียนรู้หรือรู้แล้วตามระดับชั้นของตัวเอง แต่นักเรียนไม่รู้ หรืออาจจะเป็นสิ่งที่คุณเคยรู้แล้ว แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไปและไม่ได้ไปเรียนนานๆ นักเรียนกลับจำไม่ได้ หรือเด็กเล็กที่เคยช่วยเหลือตัวเองได้ กลับเริ่มทำอะไรไม่ได้ (นรธร จันทรเฉลี่ย, 2564) ส่วนรัตนมน เกษจุฬาศรีโรจน์ ได้ให้คำจำกัดความ Learning Loss หรือภาวะการเรียนรู้ถดถอย ว่า เป็นภาวะของการเสียโอกาสในการเรียนรู้ที่มีผลทำให้ทักษะต่างๆ ที่เด็กควรจะได้รับพัฒนาตามช่วงวัยสูญเสีย ส่งผลต่อพัฒนาการด้านภาษาและการสื่อสาร ทักษะด้านความสัมพันธ์ (รัตนมน เกษจุฬาศรีโรจน์, 2562)

จากการที่เด็กบางรายอยู่บ้านจนชิน เมื่อต้องไปโรงเรียนอาจเกิดการกลัวการไปโรงเรียน เด็กขาดระเบียบวินัยความรับผิดชอบ โดยเฉพาะในเด็กระดับอนุบาล และประถมศึกษา ที่ขาดการพัฒนาทักษะการเข้าสังคม และทักษะด้านวิชาการอ่าน เขียน เด็กนักเรียนแต่ละคน มีพื้นฐานที่แตกต่างกัน มีเด็กจำนวนหนึ่งที่ไม่บรรลุเป้าหมายในการเรียนรู้ และไม่ได้รับการดูแลทำให้เกิดช่องว่างทางการศึกษา โดยที่ผ่านมามีปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของไทยก็มีมาช้านาน เมื่อเจอกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด19 ยิ่งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดช่องว่างมากยิ่งขึ้น แม้นโยบายทางการศึกษาจะต้องการให้เกิดความเท่าเทียมกันก็ตาม แต่วิธีปฏิบัติจริงกลับเป็นการสร้างความแตกต่าง ตั้งแต่เรื่องงบประมาณของแต่ละโรงเรียน ที่ให้ทุกโรงเรียนเท่ากันหมดในขณะที่ความต้องการของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน จึงเป็นการสร้างความด้อยโอกาสให้กับโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลเกิดความเหลื่อมล้ำเพิ่มขึ้นเมื่อต้องใช้อุปกรณ์ในการเรียนเพิ่ม รวมไปถึงการจัดการศึกษาที่ต่างกันของโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่มีความพร้อมมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้เด็กส่วนหนึ่ง ต้องประสบกับปัญหาภาวะถดถอยทางการศึกษามากขึ้น จึงได้รับดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ด้วยการจะฟื้นฟูฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้

การจะฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กได้อย่างครอบคลุม ต้องทำเป็นรายบุคคล เพราะภาวะการถดถอยของนักเรียนแต่ละคนแตกต่างกัน ครูและสถานศึกษาจะต้องนำผลการเรียนรู้ที่นักเรียนควรจะได้รับไปเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง แล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนแต่ละราย ส่วนการลดเนื้อหาในการเรียนสิ่งที่ไม่จำเป็น และเพิ่มวิธีการเรียนรู้โดยการใช้เครื่องมือ ที่หลากหลาย ก็เป็นอีกทางเลือกสำคัญในการรับมือกับความต้องการของเด็กนักเรียนแต่ละคนที่แตกต่างกัน ซึ่ง

สอดคล้องกับนโยบาย Learning Loss และเป็นหนึ่งในนโยบายเร่งด่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี ซึ่งหากมีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จะเป็นประโยชน์คือสามารถใช้เป็นแนวทางให้กับสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนในการพัฒนางานตามนโยบายเร่งด่วนดังกล่าว และจะได้แนวทางในการดำเนินงานมาตรการมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการมาตรการมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 119 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 97 คน เป็นครู จำนวน 1088 คน รวมเป็นประชากรทั้งสิ้น 1,185 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 เนื่องจากมีจำนวนประชากรที่แน่นอน (finite population) สูตรที่ใช้หาขนาดของตัวอย่าง จึงใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 290 คน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 15:85 โดยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการโรงเรียน) ร้อยละ 15 จำนวน 44 คน และครูร้อยละ 85 จำนวน 246 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา คำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเทียบ



บัญญัติไตรยางศ์ แล้วจึงใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ใช้เนื้อหาตามกรอบแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบความต้องการจำเป็นในการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 มาตรการ คือ 1) การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน 2) การเสริมพลังพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา 3) การสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง 4) การพัฒนาคลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิดและเชื่อมโยงข้อมูล สารสนเทศทางการศึกษา 5) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต 6) การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ 7) การจัดสวัสดิการความปลอดภัยและสร้างขวัญและกำลังใจ

ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย คือ ปีการศึกษา 2566 สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Questionnaire)

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำในการปรับปรุงและแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องในด้านเนื้อหาและการสร้างเครื่องมือจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 15 คน และครู 15 คน ซึ่งเป็นสถานศึกษานอกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้จำนวนทั้งหมด 30 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 แล้วนำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม $\alpha = 0.983$

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยดำเนินการในรูปแบบ Google Form และจัดส่งแบบสอบถามให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในการส่งแบบสอบถามและตอบรับแบบสอบถามคืนในรูปแบบ Google Form จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กับคืนมาทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: PNI)

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่าสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับการปฏิบัติตามมาตรการมากที่สุด คือ มาตรการที่ 5 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาพที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ตามด้วยมาตรการที่ 3 การสร้างความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชนและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ส่วนมาตรการที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ มาตรการที่ 6 การยกระดับการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างมีระบบอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดย มาตรการที่ 5 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาพที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต และมาตรการที่ 2 การจัดสวัสดิการความปลอดภัยและการสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในลำดับสูงสุดตามลำดับ สำหรับมาตรการที่ 6 การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เป็นมาตรการที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในภาพรวม 7 มาตรการ



การดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอย ทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
	$\bar{x}$	ระดับ	$\bar{x}$	ระดับ
มาตรการที่ 1 ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ ที่ ตอบสนองบริบท ความเปลี่ยนแปลง และ ความต้องการของผู้เรียน	4.24	มาก	4.43	มาก
มาตรการที่ 2 เสริมพลังพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	4.20	มาก	4.44	มาก
มาตรการที่ 3 สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ระหว่าง สถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาค ส่วนที่เกี่ยวข้อง	4.27	มาก	4.46	มาก
มาตรการที่ 4 พัฒนาค้นคว้าวิจัยเพื่อการเรียนรู้แบบเปิดและ เชื่อมโยง ข้อมูลสารสนเทศการศึกษา	4.22	มาก	4.43	มาก
มาตรการที่ 5 สร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้ง สุขภาพกายและสุขภาพจิต	4.32	มาก	4.48	มาก
มาตรการที่ 6 ยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมี ประสิทธิภาพ	4.07	มาก	4.35	มาก
มาตรการที่ 7 จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย และการสร้างขวัญกำลังใจ	4.26	มาก	4.46	มาก
รวมเฉลี่ย	4.23	มาก	4.43	มาก

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินการดำเนินการตาม มาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการ ดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาในภาพรวมพบว่าด้านที่มี ความต้องการจำเป็นมากที่สุด ประกอบด้วย มาตรการที่ 6 การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และรองลงมาตามลำดับ คือ มาตรการที่ 2 การเสริม พลังพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนมาตรการที่ 5 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และ สุขภาพที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็นของ การดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา 7 มาตรการ ในภาพรวม

การดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอย ทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพ ที่ประสงค์	PNI	ลำดับที่
	$\bar{x}$	$\bar{x}$		
1. มาตรการที่ 1 ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่ตอบสนอง บริบทความเปลี่ยนแปลง และ ความต้องการของผู้เรียน	4.24	4.43	0.0444	6

2.	มาตรการที่ 2	4.20	4.44	0.0559	2
	เสริมพลังพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา				
3.	มาตรการที่ 3	4.27	4.46	0.0445	5
	สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมี				
	ประสิทธิภาพระหว่าง สถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง				
	ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง				
4.	มาตรการที่ 4	4.22	4.43	0.0502	3
	พัฒนาคลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิดและ				
	เชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศการศึกษา				
5.	มาตรการที่ 5	4.32	4.48	0.0370	7
	สร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้				
	และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียน				
	ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต				
6.	มาตรการที่ 6	4.07	4.35	0.0673	1
	ยกระดับการจัดการเรียนรู้				
	โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ				
7.	มาตรการที่ 7	4.26	4.46	0.0465	4
	จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย				
	และการสร้างขวัญกำลังใจ				

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่ามีการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา ทั้ง 7มาตรการ ประกอบด้วย 1) มีการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน 2) การเสริมพลังพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา 3) การสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง 4) การพัฒนาคลังสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้แบบเปิดและเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา 5) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต 6) การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพและ 7) มีการจัดสวัสดิการ ความปลอดภัยและสร้างขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมุ่งเน้นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาพที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต โดยที่สถานศึกษามีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่มีคุณภาพระหว่างครูและนักเรียนทั้งในห้องเรียนและนอกห้อง ซึ่งสอดคล้องกับ Hoy, Wayne K. and



Cecil G, Miskel ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้โรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ อำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน นิเทศ ควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล แก้ไข ปรับปรุง และ พัฒนาการดำเนินงานและกิจกรรมและงานอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เป็นบทบาทของบุคลากร ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วน ร่วมจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งกิจกรรมประจำวัน ประจำสัปดาห์ ประจำภาคเรียน ประจำปี และกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ (Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel, 2001) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของเอกฤทัย ชัยลีนฟ้า ที่ได้ศึกษาถึง กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ วิธีชีวิตใหม่ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้วิธีชีวิตใหม่ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยกลยุทธ์ที่ดำเนินการคือกลยุทธ์ปรับกระบวนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน ในด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามการเรียนรู้วิธีชีวิตใหม่ โดยใช้ชุมชน เป็นฐานการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ การนำไปปฏิบัติจริงใน ชีวิตประจำวัน สร้างความเข้าใจ ดูแล ช่วยเหลือ ให้กับผู้ปกครองเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้วิธีชีวิตใหม่ (เอกฤทัย ชัยลีนฟ้า, 2566)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่ามีความต้องการจำเป็นตามมาตรการ มีลำดับที่สำคัญ 3 ลำดับแรก ดังนี้ คือ มาตรการที่ 6 การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ รองลงมามาตรการที่ 2 เสริมพลังพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา คือ สถานศึกษามีการปรับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเป็นซูเปอร์โคชในการจัดการเรียนรู้โดยพัฒนา กระบวนทัศน์ใหม่เสริมสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารจัดการการเรียนรู้ และความต้องการ จำเป็นน้อยที่สุดคือมาตรการที่ 5 สร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และสุขภาพพลานามัยของผู้เรียนทั้ง สุขภาพกายและสุขภาพจิต คือ สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรัตนากาญจนพันธุ์ กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะ ที่เป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ครู อาจารย์ และ คณะบุคคลฝ่ายต่างๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายใน สถานศึกษาอย่างเป็น ระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนที่ทำให้ เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้าน อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ใน สังคมได้ อย่างมีความสุข (รัตนากาญจนพันธุ์, 2563) และแนวคิดของ Nair กล่าวว่า การบริหาร จัดการโรงเรียนยุคใหม่ เป็นกระบวนการจัดการโรงเรียนให้เป็นแหล่งสร้างกลยุทธ์การเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพ และเป็นชุมชนแห่งความรู้ทั่วโลกบนพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีเข้มข้น เน้นการเรียนรู้ แบบไม่เป็นทางการมากขึ้น ลดการเรียนการสอนแบบชั้นเรียน เพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการ

ผลิตไฮเทคมากขึ้น การเป็นหุ้นส่วนการเรียนรู้กับโรงเรียนมากขึ้น (Nair, 2007) อีกทั้งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของเพ็ญสุตา ฤทธิมนตรี และวิเชียร รุ้ยินยง ที่ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะ ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า กลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาทักษะการใช้ระบบดิจิทัลและเทคโนโลยี เป้าประสงค์คือสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศสู่ศตวรรษที่ 21 มี 7 มาตรการ กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป้าประสงค์คือสร้างทีมงาน มี 6 มาตรการ กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาบุคลากร อย่างสร้างสรรค์ เป้าประสงค์ คือ บุคลากรมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ ความสำเร็จ (เพ็ญสุตา ฤทธิมนตรี และวิเชียร รุ้ยินยง, 2562)

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ใน สถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ หน่วยงานระดับนโยบายต้องกำหนดนโยบายในการสนับสนุนงบประมาณ และแนวทางการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง และควรการเสริมพลังพัฒนาครูและผู้บริหาร สถานศึกษา สำหรับสถานศึกษาที่เป็นหน่วยงานที่นำนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อการยกระดับการจัดการ เรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีการจัดทำแผนงาน โครงการและ กิจกรรมสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และต้องมีการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ ที่ ตอบสนองบริบทความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้เรียน

บทสรุป

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะ ถดถอยของการเรียนรู้ในสถานศึกษา และศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินการตามมาตรการ ฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอย ทางการเรียนรู้ ในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมาตรการที่ 5 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อ การเรียนรู้และสุขภาวะที่ดีของผู้เรียนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ มาตรการที่ 2 การจัดสวัสดิการความปลอดภัยและการสร้างขวัญกำลังใจ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้



1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่ประสานกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นควรนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบาย สนับสนุนงบประมาณ และแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยที่พบว่าสถานศึกษามีความต้องการในการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาทั้ง 7 มาตรการ โดยดำเนินการในมาตรการแรก คือ การยกระดับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรมสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษาด้านการจัดตั้งศูนย์สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาในระดับจังหวัดอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลการวิจัยอ้างอิงให้ครอบคลุมกว้างขวางมากขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อเป็นสถานศึกษาต้นแบบของสถานศึกษาอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *มาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด.
- นรรธพร จันทรเฉลี่ย. (2564). *บทสัมภาษณ์ เรื่องภาวะความรู้ถดถอย (Learning Loss)*. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 2 ธันวาคม 2565 จาก <https://www.starfishlabz.com/blog/601/>
- เพ็ญสุตา ฤทธิมนตรี และวิเชียร รุ้ยนิยม. (2562). กลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 6(4): 83-96.
- รัตนมน เกษจุฬาศรีโรจน์. (2562). การศึกษากระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมสำหรับเด็กในช่วงรอยเชื่อมต่อทางการศึกษาจากชั้นเรียนอนุบาลสู่ชั้นเรียนประถมศึกษาปีที่ 1. *ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตรและการสอน*. คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา กาญจนพันธุ์. (2563). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของ ครูในโรงเรียนเครือข่ายเขตเมืองปรางกร จังหวัดสมุทรปราการ. *Journal of Roi Kaensam Acadeni*, 6(5): 94-101.

- สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2565). *องค์ความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ*. สืบค้น
ข้อมูลเมื่อ 20 สิงหาคม 256 จาก <https://www.eef.or.th/our-work/research-institute/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เอกฤทัย ชัยลิ้นฟ้า. (2566). *กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้วิถีชีวิตใหม่ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel. (2001). *Educational Administration: Theory,
Research and Practice*. 6 th ed. Mc Graw – Hill International Edition 2001
- Nair. (2007). *Schools for the 21st century: Are you ready*. Searched on 21.





ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2
The Relationship Between Creative Leadership of School
Administrators and the Effectiveness of School
Under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2

¹พชพร เจริญศรี Phachaphorn Charoensri

²จรัส อติวิทยากรณ Jarus Atiwittayaporn

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding, author e-mail: nacha.lvsunny@gmail.com

Received March 8, 2024; Revised September 28, 2024; Accepted: September 30, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ประชากรเป็นครูผู้สอน จำนวน 2,171 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณสูตรของทาร์โรวามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง 338 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา ใช้การเทียบสัดส่วน และใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความยืดหยุ่น ตามลำดับ 2. ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตามลำดับ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส

เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .852$)

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา; ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are to study: The Relationship Between Creative Leadership of School Administrators and The Effectiveness of School Under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2, academic year 2023. The population of this study consisted of 2,171 teachers in the School Under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2. Sample group was determined from the Taro Yamane for sample size. 338 teachers were sampled, separate by school size, proportion comparison, and simple random sampling; draw lots. The research instrument was questionnaire. Cronbach's alpha tests were conducted of 0.981. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficients. The finding of the study was as followed: 1. Creative Leadership of school's administrators, Under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2. In overall as well as all individual aspects were at high level. In descending orders, trust, vision, imagination, and flexibility. 2. School's effectiveness, Under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2. In overall as well as all individual aspects were at high level. In descending orders, to resolve internal, to adjust and develop, to produce student with high learning achievement, and to develop student's positive attitude. 3. relationship between the creative leadership of school administrators and effectiveness of schools are in positive direction at a high level ($r = 0.852$) at statistical significance of 0.01.

Keywords: School Administrators; Creative Leadership; School's effectiveness

บทนำ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 เพื่อใช้เป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศได้นำไปใช้เป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาการศึกษาและเรียนรู้สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัยตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต โดยจุดมุ่งหมายที่สำคัญของแผนคือการมุ่งเน้นการประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาและการศึกษาเพื่อการมีงานทำและสร้างงานได้ ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งความเป็นพลวัตเพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งภายใต้กรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดสาระสำคัญสำหรับบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาใน 5 ประการ ได้แก่ 1) การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา (Access) คนไทยทุกคนเข้าถึง



การศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานได้อย่างทั่วถึง 2) ความเท่าเทียมทางการศึกษา (Equity) สถานศึกษาทุกแห่งให้บริการการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม 3) คุณภาพการศึกษา (Quality) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ 4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ระบบการบริหารจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย 5) ตอปัจจัยการเปลี่ยนแปลง (Relevancy) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

เพื่อให้การศึกษาเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถนํานโยบายการปฏิรูปการศึกษาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและการจัดการศึกษาสามารถประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษาจะสัมพันธ์และแปรผันไปตามผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง และสมรรถนะของผู้บริหารคือเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ อันเป็นปัจจัยภายในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงโดยสมรรถนะของผู้บริหารจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและองค์กร (ประสิทธิ์ ชุมศรี, 2555) ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารการศึกษา คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเป็นอย่างมาก ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดีและเหมาะสมในด้าน บุคลิกภาพ มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม มีความเป็นผู้นำ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ถ้าอยู่ในตัวผู้บริหารสถานศึกษาใด หากถ้าสอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงาน มีความคาดหวังว่าการบริหารในสถานศึกษาจะ ได้รับความร่วมมือจากคณะครูทุกคน ทำให้การบริหารในองค์กรประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลได้ หากสถานศึกษาใดมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงานย่อมก่อให้เกิดการทำลายขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษานั้นๆ (อาไพ อุณศิริ, 2557) ดังนั้นผู้นำที่ดีควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงจะสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์โดยอาศัยปัจจัยทางด้านต่างๆ ดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมแบบเปิดด้วยการไว้วางใจให้อิสระในการคิดและพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ๆ
- 2) แรงจูงใจภายในด้วยการมีความอยาก ความหวัง ความปรารถนา ความเพียรพยายาม มุ่งมั่น พยายาม เพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ
- 3) ความรู้เชิงลึกด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555)

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ซึ่งมีโรงเรียนอยู่ในสังกัด 117 แห่ง บริบทของจังหวัดนราธิวาสเป็นพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่มีความแตกต่างในสังคมพหุวัฒนธรรม มีความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นไปตามลักษณะของศาสนาที่เป็นเอกลักษณ์การอยู่ร่วมกันในสังคมจึงต้องศึกษาทำความเข้าใจและปรับตัว ภาษาที่ใช้ในชีวิตประจำวันเป็นภาษาท้องถิ่น คือ ภาษามลายูท้องถิ่น ทำให้ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารยังเป็นไปด้วยความยากลำบาก ผู้เรียนมีพื้นฐานในการใช้ภาษาไทยค่อนข้างน้อยทำให้การสื่อความหมายทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร จึงทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างซ้ำๆและ

ผลสัมฤทธิ์ไม่เป็นไปตาม สะท้อนถึงคุณภาพด้านการศึกษาที่จำเป็นจะต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนในสังกัดอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากตัวครูผู้สอนซึ่งนับมีบทบาทโดยตรงในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนถ่ายทอดความรู้ความสามารถสู่ตัวผู้เรียนโดยตรงแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นพื้นที่สำคัญที่จะผลักดันการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งผู้บริหารที่มีคุณภาพนั้น สามารถนำองค์กรไปสู่การพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

จากความสำคัญของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงให้ความสำคัญไปที่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่จะทำให้ประสิทธิผลของการบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิผลของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการ และพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ทันต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาอีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงาน ส่งเสริมประสิทธิผลต่อสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 117 โรงเรียน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,171 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา แล้วสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนจำนวน 338 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประณตศึกษานราธิวาส เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ โดยโครงสร้างของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามส่วนที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) ความไว้วางใจ จำนวนทั้งสิ้น 35 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งระดับการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำไปแปลความหมายตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3.วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.การมีจินตนาการ	4.332	0.498	มาก
2.การมีความยืดหยุ่น	4.295	0.512	มาก
3.การมีวิสัยทัศน์	4.334	0.476	มาก
4.ความไว้วางใจ	4.409	0.515	มาก
รวม	4.344	0.461	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.344, S.D. = 0.461) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความ

ไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.409 , S.D. = 0.515) รองลงมา คือด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.334 , S.D. = 0.476) ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X}$ = 4.332 , S.D. = 0.498) และด้านความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.295 , S.D. = 0.512)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	4.324	0.460	มาก
2.ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	4.320	0.468	มาก
3.ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	4.332	0.451	มาก
4.ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.409	0.442	มาก
รวม	4.349	0.405	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.349 , S.D. = 0.405) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.409 , S.D. = 0.442) รองลงมาคือด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.332 , S.D. = 0.451) ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ($\bar{X}$ = 4.324 , S.D. = 0.460) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.320 , S.D. = 0.468)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แสดงผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้านกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	รวม (Y)
การมีจินตนาการ (X ₁)	.748**	.750**	.637**	.735**	.806**
การมีความยืดหยุ่น (X ₂)	.701**	.732**	.643**	.727**	.788**
การมีวิสัยทัศน์ (X ₃)	.685**	.725**	.636**	.716**	.776**



ความไว้วางใจ (X_4)	.697**	.689**	.637**	.732**	.774**
รวม (X)	.767**	.784**	.691**	.789**	.852**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .852^{**}$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์ในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ มีวิธีในการแก้ไขปัญหา ต่างๆ ภายในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีกระบวนการตัดสินใจในเชิงบวก มี การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันในองค์กร และการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้นได้อย่างเหมาะสมและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ประพฤติตนน่าเชื่อถือและศรัทธา มีการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงแข ข่านอก ได้ศึกษาภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน (ดวงแข ข่านอก, 2559) และสอดคล้องกับ งานวิจัยของภาณุวัฒน์ ทวีกุล ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกิจการนิสิตตามทัศนะ ของนิสิตและบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิตตามทัศนะของนิสิต และบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมของนิสิตและบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิตอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ ในระดับมากทุกรายการ (ภาณุวัฒน์ ทวีกุล, 2560) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับรอชียะห์ ลาเต๊ะ ได้ ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัด ปัตตานีพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานีทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้าน แรงจูงใจและ ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านจินตนาการ ด้าน

วิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านแรงจูงใจ (รอชียะห์ ลาเต๊ะ, 2561) อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ หนูไชยทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความยืดหยุ่น (เบญจมาศ หนูไชยทอง, 2561)

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิผลสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่างๆ ของสังคม ประพฤติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียน มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับชุมชนและบริบทของสถานศึกษา และครูมีการประเมินการเรียนรู้ที่เหมาะสมตรงกับศักยภาพและความต้องการของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาศ หนูไชยทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (เบญจมาศ หนูไชยทอง, 2561) และสอดคล้องกับการศึกษาของสมจิตร ชูศรีवास ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพสินธุ์ เขต 1 โดยประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก (สมจิตร ชูศรีवास, 2562) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของบุศรา ปุณริบูรณ์ ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (บุศรา ปุณริบูรณ์, 2563)

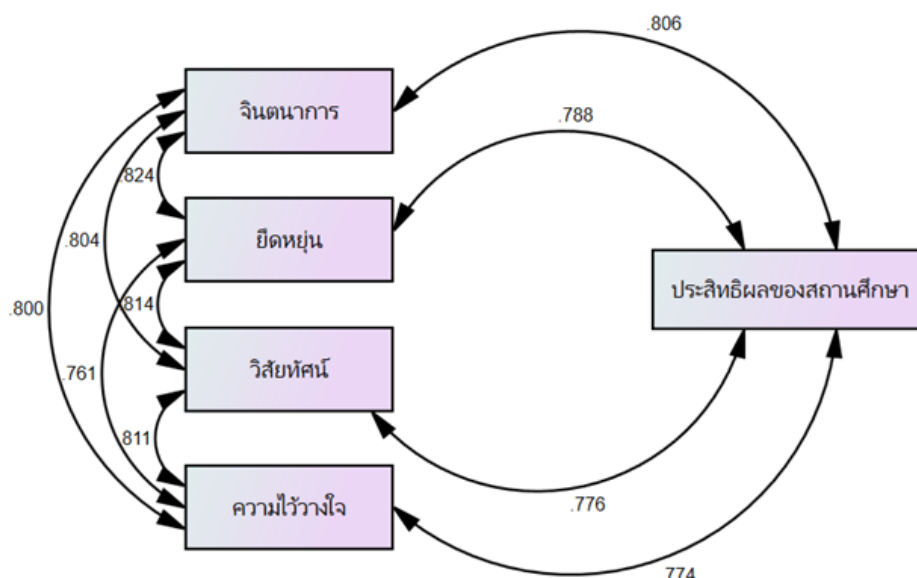
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .852$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้



ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาในทุกๆ ด้าน ทั้งทางด้านคุณภาพของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติของนักเรียน การปรับเปลี่ยนพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชน รวมไปถึงการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในด้านการพัฒนาคุณภาพของครู ซึ่งจะทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดพัฒนาในทุกมิติ สอดคล้องกับขวัญฤทัย ภู่อาระ ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ขวัญฤทัย ภู่อาระ, 2562) อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรา ปุณริบูรณ์ ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษามัศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 (บุศรา ปุณริบูรณ์, 2563) และสอดคล้องกับการศึกษาของชูไธรี มะลิเป็ง ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 (ชูไธรี มะลิเป็ง, 2565)

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ในภาพรวม พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีจินตนาการมีความสัมพันธ์ (ค่า r) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมมากที่สุด ($r = .806$) รองลงมาคือด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านความไว้วางใจมีความสัมพันธ์น้อยที่สุด



ทั้งนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงมีความสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านต่างๆตามกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อที่จะทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น กล่าวคือ ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษามากที่สุด คือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีจินตนาการ รองลงมาคือด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านความไว้วางใจ นำไปสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

บทสรุป

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านความยืดหยุ่นมากที่สุด

1.2 สถานศึกษาควรมีการพัฒนากิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น อีกทั้งมีการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิผลด้านผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น และพัฒนานักเรียนให้ตระหนักความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่างๆ ของสังคม สร้างสรรค์กิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนประพฤติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียน มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนานักเรียนให้มีการนำทักษะชีวิตมาใช้ในการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

1.3 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสามารถพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาให้มีระดับที่สูงขึ้นได้ เป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความแตกต่าง หลากหลาย สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น



2.2 ควรศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับจากครู ชุมชนและหน่วยงานภายนอก ซึ่งสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริงโดยศึกษาในรูปแบบของกรณีศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กิตติกาญจน ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชูไฮรี มะลีเป็ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ประสิทธิ์ ชุมศรี. (2555). การประเมินสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา พื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *รายงานวิจัย*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เบญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. *การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ภาณุวัฒน์ ทวีกุล. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิต ตามทัศนะของนิสิตและบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษา*. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยพะเยา.

- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษาอิสลาม*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สมจิตร ชูศรีवास. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคสนธิ์ เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยร้อยเอ็ด.
- อำไพ อุ่นศิริ. (2557). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.





การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์
ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT
เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6
Development of Mathematical Problem Solving and
Communication Abilities Using the Cooperative Learning
Technique TGT on Factoring Quadratic Polynomial of
Mathayom 2 Students at Banharn Jamsai Wittaya 6 School

¹กฤตธี อินหาดกรวด Kittee Inhadkruad

²รัตนา ศรีทัศน์ Ratana Srithus

^{1,2}คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

^{1,2}Faculty of Science, Silpakorn University Sanam Chan Campus

¹Corresponding, author e-mail: kittee.in@gmail.com

Received March 11, 2024; Revised September 28, 2024; Accepted: September 30, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT กับเกณฑ์ร้อยละ 70 3) เปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาหลังเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT กับเกณฑ์ร้อยละ 70 4) เปรียบเทียบความสามารถในการสื่อสารหลังเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT กับเกณฑ์ร้อยละ 70 5) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test for dependent samples และ t-test for one samples กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6 จำนวน 25 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ 3) แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ 4) แบบประเมินความพึงพอใจ ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความสามารถในการ

สื่อสารทางคณิตศาสตร์ หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ความสามารถในการแก้ปัญหา; ความสามารถในการสื่อสาร; การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT

Abstract

The research aimed to: 1) compare the learning achievements in mathematics before and after learning by the cooperative learning technique TGT and the achievement after learning with 70 percent criterion 2) compare the problem solving abilities of students after learning by the cooperative learning technique TGT with 70 percent criterion 3) compare the mathematical reasoning abilities of students after learning by the cooperative learning technique TGT with 70 percent criterion and 4) study the satisfaction of the students towards the cooperative learning technique TGT. The statistics used for data analysis were: mean, percentage, standard deviation, t-test for dependent samples and t-test for one sample. The sample group consisted of 25 eighth-grade students at Banharn Jamsai Wittaya 6 School, derived by cluster random sampling. The research instruments were: 1) lesson plans 2) an achievement test 3) an ability test on problem solving and mathematical communication abilities and 4) a satisfaction assessment form. The results showed that: 1) the students' learning achievement after learning by the cooperative learning technique TGT was higher than that of before and then 70 percent criterion with statistical significance at .05 2) the students' problem solving after learning was higher than 70 percent criterion at significant level .05 3) the students' mathematical communication ability after learning was higher than 70 percent criterion at significant level .05 and 4) the level of satisfaction from the student as a whole was the highest level.

Keywords: Problem solving ability; Mathematical communication ability; the Cooperative learning technique TGT

บทนำ

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กล่าวถึงความสำคัญของทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ว่าเป็นความสามารถที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่จำเป็นและต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ประกอบไปด้วย 5 ความสามารถ ได้แก่ การแก้ปัญหา การเชื่อมโยง การให้เหตุผล การคิดสร้างสรรค์ และการสื่อสารและการสื่อความหมาย (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2555)



ทักษะการแก้ปัญหา เป็นหัวใจของคณิตศาสตร์ เพราะนักเรียนจะต้องอาศัยความคิดรวบยอด การคิดคำนวณ หลักการต่างๆ นำไปใช้แก้ปัญหา การแก้ปัญหาเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนที่กระทำ เพื่อให้ได้คำตอบ โดยอาศัยการวางแผน รวบรวมข้อมูล แสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางการ แก้ปัญหาที่หลากหลาย โดยจะต้องอาศัยความรู้ที่มีอยู่ประยุกต์ความรู้ ขั้นตอน กระบวนการแก้ปัญหา นำมาผสมผสานกับข้อมูลที่กำหนดให้ในสถานการณ์ปัญหามาเป็นแนวทางหรือวิธีการในการหา คำตอบของสถานการณ์ปัญหานั้นๆ โดยการแก้ปัญหาก็ต้องฝึกฝน เพื่อที่จะพัฒนาและทำให้เกิด ความรู้ใหม่ขึ้นมา ทักษะการแก้ปัญหานั้นเป็นจุดเริ่มต้นของทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ดังนั้น ทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์จึงเป็นหัวใจสำคัญของวิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งทักษะการแก้ปัญหานั้นนักเรียนต้องอาศัยความคิดรวบยอดทักษะการคิดคำนวณ หลักการ กฎ และสูตรต่างๆ นำไปใช้ แก้ปัญหา โดยทักษะในการแก้ปัญหามีความสำคัญต่อชีวิตทำให้นักเรียนคิดอย่างมีเหตุผล มีขั้นตอน มีระเบียบแบบแผน และตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (สิริพร ทิพย์คง, 2545) สำหรับทักษะในการสื่อสาร คณิตศาสตร์มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเป็นทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่จะช่วยให้นักเรียนสามารถถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ แนวคิดทางคณิตศาสตร์ หรือกระบวนการคิดของตนให้ ผู้อื่นรับรู้ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ การที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการอภิปรายหรือการ เขียนแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นถ่ายทอดประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ผู้อื่น จะช่วยให้นักเรียนเรียนรู้คณิตศาสตร์อย่างมีความหมาย เข้าใจได้อย่างกว้างขวางลึกซึ้งและจดจำ ได้นานมากขึ้นอีกด้วย (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2555)

ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของ โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6 ปีการศึกษา 2561 2562 และ 2563 รายวิชาคณิตศาสตร์ ได้คะแนน เฉลี่ยคือ 30.04 20.74 และ 24.50 ตามลำดับ จะเห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนลดลง เมื่อวิเคราะห์ ผลการทดสอบตามตัวชี้วัด พบว่า 3 ปีที่กล่าวมา นักเรียนมีผลการทดสอบตามตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับ เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง ต่ำกว่าเกณฑ์ทั้ง 3 ปี อีกทั้งในปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยพบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์คะแนน เฉลี่ยร้อยละ 63.00 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ร้อยละ 65 สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการไม่ เข้าใจโจทย์ปัญหา ไม่สามารถวางแผนขั้นตอนการแก้ปัญหา และไม่สามารถสื่อสารกับผู้อื่นโดยใช้ ภาษาทางคณิตศาสตร์ได้ รวมถึงขาดทักษะการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนไม่ประสบ ผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสามารถในการแก้ปัญหาและความสามารถในการสื่อสาร ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง ยังคงเป็นปัญหาที่ครูผู้สอนต้องแก้ไขและพัฒนา ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงศึกษาและหาแนวทางในการพัฒนา ความสามารถดังกล่าว เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนต่อไป

การเรียนแบบร่วมมือเป็นวิธีการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนร่วมมือกันในการเรียน ผู้เรียนจะเกิดการ เรียนรู้ได้ดี ได้พัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น คนอ่อนได้เรียนรู้จากคนที่เก่งกว่า เพื่อยกระดับผลงานของกลุ่มให้สูงขึ้น ทำให้ส่งผลดีกับสมาชิกในกลุ่ม (บุญชม ศรีสะอาด, 2537 และ ทิศนา ขัมมณี กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือมีหลายเทคนิควิธี ซึ่งเหมาะกับการเรียนการสอน รูปแบบต่างๆ สำหรับเทคนิคการจัดทีมแข่งขัน (TGT: Team Games Tournament) เหมาะสำหรับการ เรียนการสอนที่ต้องการให้กลุ่มผู้เรียนได้ศึกษาประเด็น หรือปัญหาที่มีคำตอบที่ถูกต้องเพียง

คำตอบเดียวซึ่งเป็นคำตอบที่ชัดเจน เช่น คณิตศาสตร์ การใช้ภาษา สังคมศึกษา เป็นต้น และวิธีการเรียนรู้จะช่วยพัฒนาและแก้ปัญหาในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเรียนรู้มีความคงทนมากขึ้น ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม การยอมรับความสามารถทางวิชาการของเพื่อน และความภาคภูมิใจในตนเอง นักเรียนจะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียน เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มบรรลุจุดประสงค์ร่วมกัน จะเห็นได้ว่า การเรียนแบบร่วมมือเป็นการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งให้นักเรียนได้เรียนรู้หรือทำกิจกรรมด้วยตนเอง รู้จักร่วมคิดร่วมทำร่วมใจกันแก้ปัญหาจนสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม (ทิตนา แหมมณี, 2555) สอดคล้องกับงานวิจัยของอุกฤษฏ์ ทองอยู่ ที่พัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 พบว่าความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนมีคะแนนคิดเป็นร้อยละ 75.75 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (อุกฤษฏ์ ทองอยู่, 2562) และสอดคล้องกับภูวภัทร อ่างอาจ ที่ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และทักษะการคิดคำนวณ เรื่อง การบวกและการลบ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-2 แบบคละชั้นเรียน ซึ่งได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ภูวภัทร อ่างอาจ, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาพรรณ พระชัย ที่ศึกษาการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการแก้โจทย์ปัญหาโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ร่วมกับแบบฝึกทักษะ เรื่อง การคูณ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทักษะการแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนมีความพึงพอใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ปรียาพรรณ พระชัย, 2560)

จากข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และความสามารถในการสื่อสารให้กับผู้เรียนได้ รวมทั้งยังส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน และอาจส่งผลให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์ยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6 เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง ซึ่งเป็นเนื้อหาที่นักเรียนยังขาดความรู้ความเข้าใจ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT กับเกณฑ์ร้อยละ 70



3. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาหลังเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT กับ เกณฑ์ร้อยละ 70

4. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการสื่อสารหลังเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT กับ เกณฑ์ร้อยละ 70

5. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มประชากร คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 2 ห้อง โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6 อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ภาคปลาย ปีการศึกษา 2565 จำนวน 48 คน

กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6 อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ภาคปลาย ปีการศึกษา 2565 จำนวน 25 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (cluster random sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่มด้วยวิธีจับฉลาก ซึ่งแต่ละห้องเรียนจัดนักเรียนแบบคละความสามารถ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดแบบร่วมมือเทคนิค TGT เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 4 แผนการ รวมเวลา 10 ชั่วโมง ส่งแผนดังกล่าวให้ผู้เชี่ยวชาญด้าน หลักสูตรและการสอน ด้านวิชาคณิตศาสตร์ ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความถูกต้องเหมาะสม พร้อมตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาจุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมเรียนรู้ และนำมาวิเคราะห์ค่า IOC พบว่ามีค่า 1.00 หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เสนอผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม โดยพิจารณาความสอดคล้องรายข้อของข้อสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้ นำมาวิเคราะห์ค่า IOC พบว่ามีค่า 0.93 จึงนำไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 24 คน แบบทดสอบมีค่าความยาก (p) 0.20 – 0.80 และค่าอำนาจจำแนก (r) 0.20-1.00 หลักจากนั้นทดสอบค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบทั้งฉบับ โดยใช้วิธีแบบ KR20 ของริชาร์ดสัน (Richardson) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 มีข้อสอบที่ใช้ได้จำนวน 23 ข้อ

3. แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เสนอผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องรายข้อของข้อสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้หลังจากนั้นผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ นำมาวิเคราะห์ค่า IOC พบว่ามีค่า 1.00 จึงนำไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (กลุ่มเดิม) แบบทดสอบมีค่าความยาก (p) 0.20 – 0.80 และค่าอำนาจจำแนก (r) 0.20-1.00 หลักจากนั้นทดสอบค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการของครอนบาช (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

4. แบบทดสอบวัดความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง (ชุดเดิม) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องรายข้อของข้อสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้หลังจากนั้นผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ นำมาวิเคราะห์ค่า IOC พบว่ามีค่า 1.00 จึงนำไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (กลุ่มเดิม) แบบทดสอบมีค่าความยาก (p) 0.20 – 0.80 และค่าอำนาจจำแนก (r) 0.20-1.00 หลักจากนั้นทดสอบค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการของครอนบาช (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79

5. แบบประเมินความพึงพอใจ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ เสนอผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้องของคำถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ นำมาวิเคราะห์ค่า IOC พบว่ามีค่า 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างซึ่งคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/1 จำนวน 25 คน แบ่งออกเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง จำนวน 20 ข้อ โดยใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ภาคเรียนที่ 1 เป็นเกณฑ์ เมื่อ เก่ง คือ คะแนนเปอร์เซ็นต์ไทม์ที่ 75 ถึง 100 ปานกลาง คือ คะแนน เปอร์เซ็นต์ไทม์ที่ 25 ถึง 74 อ่อน คือ คะแนนเปอร์เซ็นต์ไทม์ที่ 0 ถึง 24

2. ทดสอบก่อนเรียนกับกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง จำนวน 20 ข้อ

3. ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง จำนวน 4 แผน รวมเวลา 10 ชั่วโมง

4. ทดสอบหลังเรียนกับกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ (ชุดเดิม) และแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาและแบบทดสอบวัดความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ จำนวน 5 ข้อ และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

5. สอบถามความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิค TGT ด้วยแบบสอบถาม จำนวน 20 ข้อ รวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยและเปรียบเทียบกับเกณฑ์

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. เปรียบเทียบคะแนนแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์วิชาคณิตศาสตร์ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT โดยใช้สถิติ t -test for dependent samples และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ หลังเรียนเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 โดยใช้สถิติ t -test for one samples และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3. นำคะแนนรวมของแบบประเมินความพึงพอใจมาวิเคราะห์ และแปลผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียน ตามรูปแบบของมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปาน



กลาง น้อย และน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ก่อนเรียนและหลังเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	ทดสอบก่อนเรียน $\bar{X}$	S.D.	ทดสอบหลังเรียน $\bar{X}$	S.D.	T	df	Sig. (1-tailed)
คะแนน	8.16	1.179	16.52	1.939	-20.71	24	.000

จากตาราง พบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา คณิตศาสตร์ เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT กับเกณฑ์ร้อยละ 70

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	N	$\bar{X}$	S.D.	T	df	Sig. (1-tailed)
คะแนน	25	16.52	1.939	6.498	24	.000

จากตาราง พบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT กับเกณฑ์ร้อยละ 70 หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT หลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70

ความสามารถในการแก้ปัญหา	N	$\bar{X}$	S.D.	T	df	Sig. (1-tailed)
คะแนน	25	34.88	4.21	8.18	24	.000

จากตาราง พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT มีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT หลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70

ความสามารถใน	Sig.

การสื่อสาร	N	$\bar{X}$	S.D.	T	df	(1-tailed)
คะแนน	25	17.96	1.59	12.424	24	.000

จากตาราง พบว่า ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT มีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ที่ 5 ผลการสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT

ด้าน	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านบรรยากาศในการเรียนรู้	4.78	0.41	มากที่สุด
2	ด้านกิจกรรมการเรียนรู้	4.86	0.35	มากที่สุด
3	ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรม	4.78	0.44	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.80	0.11	มากที่สุด

จากตาราง พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT อยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมีค่าเท่ากับ 4.80 โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศในการเรียนรู้ และด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนและสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นักเรียนได้ศึกษา ค้นคว้า และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในกลุ่ม ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีโอกาสจับคู่ร่วมกันคิด อภิปราย แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในประเด็นที่ศึกษาอย่างทั่วถึง เนื่องจากนักเรียนทุกคนจะได้ร่วมแข่งขันในฐานะตัวแทนกลุ่ม จึงทำให้สมาชิกภายในกลุ่มมีความกระตือรือร้นในการเรียน การทำความเข้าใจปัญหา ค้นหาวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหา และถ่ายทอดความรู้ให้กับสมาชิกในกลุ่มที่เป็นเหตุให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อมากกว่าปรกติ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของอดิวัฒน์ เรือนริน ที่ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องจำนวนเต็ม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านหนองเค็ด โดยใช้วิธีการสอนแบบ TGT พบว่า ผลสัมฤทธิ์หลังเรียนของนักเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์โดยใช้วิธีการสอนแบบ TGT อยู่ในระดับมาก (อดิวัฒน์ เรือนริน, 2563) สอดคล้องกับอุกฤษฏ์ ทองอยู่ ที่ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT พบว่า ผลสัมฤทธิ์หลังเรียนของผู้เรียนสูงกว่าก่อนเรียน (อุกฤษฏ์ ทองอยู่, 2562) และยังสอดคล้องกับเมลดดา รุ่งเรือง ที่ศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิค TGT และ STAD ในรายวิชาคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา พบว่า ผลสัมฤทธิ์หลังเรียนของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้



แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิค TGT มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องอัตราส่วน สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม อยู่ในระดับดี (เมลดา รุ่งเรือง, 2562)

2. ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เรื่องการแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT มีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่านักเรียนได้มีการฝึกความสามารถในการแก้ปัญหาที่แบ่งเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจนตลอดชั่วโมงเรียนผ่านการเล่นเกม ทำให้มีการใช้กระบวนการเดิมซ้ำๆ จนผู้เรียนเกิดความเข้าใจแต่ละขั้นตอนของการแก้ปัญหา และมีความชำนาญเพิ่มขึ้น อีกทั้งการเล่นเกมสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจและจดจ่อในเนื้อหา และการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับอุกฤษฎ์ ทองอยู่ ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 พบว่า ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียนมีคะแนนคิดเป็นร้อยละ 75.75 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (อุกฤษฎ์ ทองอยู่, 2562)

3. ความสามารถในการสื่อสารของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เรื่องการแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT มีคะแนนหลังเรียน สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เป็นการจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้ใช้ศัพท์ สัญลักษณ์และโครงสร้างทางคณิตศาสตร์อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังเกิดการซักถาม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำให้นักเรียนได้ใช้ความรู้และการดำเนินทางคณิตศาสตร์ในการสื่อสารแนวคิด เกิดการปฏิสัมพันธ์กันภายในชั้นเรียน จำทำให้ผู้เรียนสามารถทำความเข้าใจแนวคิดของผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรนนท์ แก้วปินตา ที่ศึกษาการส่งเสริมทักษะการสื่อสารทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้การสืบเสาะหาความรู้เป็นกลุ่ม พบว่านักเรียนที่มีทักษะการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ดังนี้ ด้านการพูดอยู่ในระดับดีมากและดีร้อยละ 91.43 และ 8.57 ตามลำดับ และด้านการเขียนอยู่ในระดับดีมาก และดี ร้อยละ 71.43 และ 28.57 ตามลำดับ (จิรนนท์ แก้วปินตา, 2562)

4. ความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เรื่องการแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 4.79 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.11 โดยในด้านกิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนมีความพึงพอใจมากที่สุด เนื่องจากการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เป็นการจัดการกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน และมีการแข่งขัน ทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ มีการช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ทำให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจมั่นใจและตระหนักถึงคุณค่าของตนเองที่เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของกลุ่ม ส่งผลให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอดิวัฒน์ เรือนริน ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องจำนวนเต็ม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านหนองเค็ด โดยใช้วิธีการสอนแบบ TGT พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนเต็ม โดยใช้วิธีการสอนแบบ TGT อยู่ในระดับมาก (อดิวัฒน์ เรือนริน, 2563)

องค์ความรู้ใหม่

การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ในหัวข้อดังกล่าว ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ครูทบทวนบทเรียนด้วยการซักถาม ตั้งปัญหา ตอบคำถาม เพื่อกระตุ้น ความสนใจของนักเรียน ทบทวนความรู้เดิมของนักเรียนในเรื่องที่จะเรียนเพื่อเชื่อมโยงให้เข้ากับ เนื้อหาใหม่

ขั้นสอน ครูสอนเนื้อหาโดยใช้เทคนิควิธีสอนที่เหมาะสม

ขั้นกิจกรรมกลุ่ม ครูจัดนักเรียนเข้ากลุ่มละความสามารถ เก่ง ปานกลาง และอ่อน โดยใช้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ภาคเรียนที่ก่อนหน้าเป็นเกณฑ์ เมื่อ เก่ง คือ คะแนน เปอร์เซ็นไทล์ที่ 75 ถึง 100 ปานกลาง คือ คะแนน เปอร์เซ็นไทล์ที่ 25 ถึง 74 อ่อน คือ คะแนน เปอร์เซ็นไทล์ที่ 0 ถึง 24 ครูให้ความรู้ ใบงานที่เกี่ยวกับการแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสองให้ นักเรียนได้ศึกษา และทำใบงานร่วมกัน

ขั้นแข่งขันเกมตอบปัญหา ครูกำหนดเกมที่เกี่ยวข้องกับการแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง และให้สมาชิกในแต่ละกลุ่มจะเป็นตัวแทนกลุ่มไปแข่งขันกับกลุ่มอื่น โดยจัดกลุ่มแข่งขันตาม ความสามารถ เก่ง ปานกลาง และอ่อน เมื่อแข่งขันเสร็จแล้วให้นักเรียนกลับมายังกลุ่มเดิม รวมแต้ม ของทุกคนในทีม ทีมใดที่มีแต้มสูงสุดจะได้รับรางวัล

ขั้นสรุป นักเรียนและครูร่วมกันสรุปบทเรียน และมอบรางวัลให้กับทีมที่ได้คะแนนสูงที่สุดซึ่ง การมอบรางวัลจะมอบในครั้งสุดท้ายหลังจากที่นักเรียนได้เรียนรู้เนื้อหา และร่วมแข่งขันเกมจนครบ ตามที่กำหนด

บทสรุป

งานวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการ แก้ปัญหา และการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT พร้อมทั้ง ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ โดยมิกกลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2/1 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6 ภาคปลาย ปีการศึกษา 2565 จำนวน 25 คน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และความสามารถใน การสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT สูงกว่า ก่อนเรียนและสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ความพึงพอใจ ของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ใคร หน่วยงานใด อย่างไร)



1.1 เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับครูในการนำวิธีการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในด้านอื่นๆ

1.3 เป็นแนวทางสำหรับครูผู้สนใจการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์

1.4 เป็นแนวทางในการสร้างวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการสื่อสารสำหรับเรื่องอื่นๆ ต่อไป

1.5 ได้แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เรื่อง การแยกตัวประกอบของพหุนามดีกรีสอง ที่ครูสามารถนำไปใช้พัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ (เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ ใรหน่วยงานใด อย่างไร)

2.1 ควรมีการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ตามกลุ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับ เก่ง ปานกลาง อ่อน แยกแต่ละระดับกลุ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ร่วมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น ความคงทนในการเรียนรู้ เจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ และความคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT

2.3 ควรมีการศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และความสามารถในการสื่อสาร ด้านของความคงทนในความสามารถ

2.4 ควรมีการศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เพื่อให้เกิดทักษะด้านอื่น เช่น ทักษะการคิดสร้างสรรค์ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

เอกสารอ้างอิง

- จิรนนท์ แก้วปิ่นตา. (2562). การส่งเสริมทักษะการสื่อสารทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้การสืบเสาะหาความรู้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิตินา แชนมณี. (2555). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2537). การพัฒนาการสอน. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพรรณ พระชัย. (2560). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการแก้โจทย์ปัญหาโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ร่วมกับแบบฝึกทักษะ เรื่องการคูณ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภูวภัทร อ่างอาจ. (2561). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และทักษะการคิดคำนวณ เรื่องการบวกและการลบ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-2 แบบคณะชั้นเรียน ที่

- ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT. *ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เมตตา รุ่งเรือง. (2562). ผลสัมฤทธิ์ของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิค TGT และ STAD ในรายวิชา คณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา. *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2555). *ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์*. กรุงเทพฯ: 3-คิว มีเดีย.
- สิริพร ทิพย์คง. (2545). *หลักสูตรและการสอนคณิตศาสตร์*. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- อดิวัฒน์ เรือนริน. (2563). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องจำนวนเต็มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านหนองเค็ด โดยใช้วิธีการสอนแบบ TGT. *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุกฤษฏ์ ทองอยู่. (2562). การพัฒนาความสามารถการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนวิทยาลัยครุศาสตร์*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.





การเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในสังคม
ของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
Self-Esteem and Social Adaptation of Undergraduate Students
at Kasetsart University, Kampaengsaen Campus

พีระภัทร ตามประดิษฐ์ Peerapat Tampradit
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, วิทยาเขตกำแพงแสน
Kasetsart university, Kampaengsaen Campus
Corresponding author, e-mail: peerapat.ta@ku.th

Received September 7, 2024; Revised September 28, 2024; Accepted: September 30, 2024



บทคัดย่อ

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการปรับตัวในสังคม และการเห็นคุณค่าในตนเองของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 2) เปรียบเทียบการปรับตัวในสังคมของนิสิต ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามปัจจัยข้อมูลทั่วไป และ 3) ศึกษาปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเอง ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในสังคมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน กลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 428 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม การปรับตัวในสังคมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับมาก และพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับมาก สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยคณะที่ศึกษา แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในสังคม ด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยชั้นปีที่ศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยสะสม) แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในสังคมด้านการเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัยภูมิภาคนา แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในสังคม ในภาพรวม และด้านอารมณ์แต่ละบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป และด้านครอบครัว มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในสังคม ด้านการเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป ด้านทางสังคม และด้านครอบครัว มีอิทธิพลต่อ การปรับตัวในสังคม โดยภาพรวม และราย

ด้านคือ ด้านการเรียน ด้านสังคม ด้านอารมณ์แต่ละบุคคล และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การปรับตัวในสังคม; การเห็นคุณค่าในตนเอง; นิสิตปริญญาตรี

Abstract

The purposes of this research were to study social adaptation and self-esteem of undergraduate students at Kasetsart University, Kampaengsaen Campus. To compare social adaptation of undergraduate students at Kasetsart University, Kampaengsaen Campus distinguish by the general factors, and to study self-esteem influence social adaptation of undergraduate students at Kasetsart University, Kampaengsaen Campus. The sampling was 428 students who were undergraduate students at Kasetsart University, Kampaengsaen Campus. The statistics used for analyse the data were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and multiple linear regression. The statistical level of significance was set at 0.05. The result of the research revealed that overall, of the social adaptation of undergraduate students at Kasetsart University, Kampaengsaen Campus was at a high level and also found that the self-esteem of undergraduate students at Kasetsart University, Kampaengsaen Campus was at a high level. The results of hypothesis testing revealed that the factor of differences of faculty affected on social adaptation significantly at the level of 0.05. The differences of college years and learning achievement, these two factors affected significantly on social adaptation in term of learning aspects at the level of 0.05. Moreover, the differences of domicile factor affected on social adaptation in overall and affected on emotion aspects with significant at 0.05. For self-esteem factor in terms of general self-esteem and family aspects had influenced social adaptation on learning aspects with significant statistical at the level of 0.05. Furthermore, for self-esteem factor on general self-esteem, social and family aspects had influenced significantly on social adaptation in overall and in each aspect which are educational, social, emotional and participation of university activities at 0.05.

Keywords: Social Adaptation; Self-Esteem; Undergraduate Students

บทนำ

ท่ามกลางสถานการณ์ของสังคมไทยในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ซึ่งได้รับผลกระทบจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปเกิดการแข่งขันทั้งทางด้านการทำงาน และการเรียนการศึกษาเพื่อความเจริญก้าวหน้าของชีวิต จะเห็นได้ว่าการศึกษาที่เป็นอยู่เน้นที่



เนื้อหาวิชาการมากกว่าตัวผู้เรียนไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและสังคมก่อให้เกิดความทุกข์แก่ผู้เรียน เพราะเรียนยาก ไม่สนุก รู้สึกน่าเบื่อ ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเกลียดคร้าน การปรับตัวของนิสิตในสังคมจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะการที่บุคคลจะอยู่ในสังคมได้นั้นต้องเรียนรู้ในการปรับสภาพทางจิตใจ ทางกาย และไม่ว่าจะมีบทบาทใดหน้าที่ใดก็ตามจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสังคม ประกอบกับการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบันเมื่อต้องการมุ่งสู่ความสำเร็จในชีวิตจะต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญคือการมีสุขภาพจิตที่ดี จิตใจเข้มแข็ง กล้าตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เข้ามา ซึ่งการที่บุคคลจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้จะต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี (เฉลิมวิทย์ ฉิมตระกูล, 2559) ดังนั้น ทักษะการปรับตัวในสังคมจึงเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมให้นิสิตได้ฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาต่างๆ ในชีวิตประจำวัน ทำให้การดำรงชีวิตในสังคมเป็นไปได้อย่างดี และในทางตรงกันข้ามหากนิสิตขาดทักษะการปรับตัวในสังคมก็จะมีความรู้สึกต่อต้านสังคมและอาจแสดงพฤติกรรมเบี่ยงเบน เช่น พฤติกรรมรุนแรงนำไปสู่การก่ออาชญากรรมได้ในที่สุด

นอกจากทักษะการปรับตัวในสังคมแล้ว การเห็นคุณค่าในตนเองก็นับเป็นสิ่งสำคัญที่นิสิตควรได้รับการส่งเสริมไปพร้อมกันด้วยเพราะการเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัวในสังคมมีความสำคัญยิ่งที่ให้นิสิตรู้ตัวตนเองมีคุณค่านำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง คิดแก้ปัญหาในทางบวก ยอมรับข้อดี และข้อเสียของตนเองและให้โอกาสกับตนเองในการเริ่มต้นใหม่ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา, 2562) ถ้านิสิตเห็นคุณค่าในตนเองที่ดีแล้วก็สามารถต่อสู้กับปัญหา ฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ในชีวิตได้สามารถยอมรับสถานการณ์ที่ทำให้ตนเองรู้สึกผิดหวังและท้อแท้ใจด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง สิ่งเหล่านี้เปรียบเสมือนพลังพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้นิสิตมีกำลังใจ กำลังกาย มีความรู้สึกลึกซึ้งภูมิใจในตนเอง ซึ่งสามารถทำให้เกิดการพัฒนาทักษะการปรับตัวในสังคมไปในทางที่ดี มีความเข้มแข็งทางจิตใจและสามารถช่วยเหลือตนเองรวมถึงบุคคลรอบข้างได้อีกด้วย ดังนั้น ถ้านิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองก็จะนำไปสู่ทักษะการปรับตัวในสังคม ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี เกิดพลังในการเรียนและส่งเสริมให้เกิดการทำกิจกรรมที่มีความสร้างสรรค์ และมีความพร้อมต่อการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในการศึกษาและการใช้ชีวิตในสังคมต่อไป และทางตรงกันข้ามหากนิสิตเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ก็จะมีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่าขัดแย้งต่อสังคม เช่น การไม่ทำตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย ขัดแย้งคำสั่งของผู้ปกครองและอาจารย์ เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ จนอาจทำให้นิสิตเกิดภาวะการรับรู้ที่เบี่ยงเบนไปจากความเป็นจริง รู้สึกว่าตนเองมีปมด้อย อ่อนแอ เก็บตัว ไม่ชอบแสดงออก หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งมีผลต่อการเผชิญกับปัญหาแบบไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

ในการป้องกันปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จึงควรมุ่งส่งเสริมให้เรียนรู้ถึงพลังความสามารถที่มีอยู่ในตนเองหรือศักยภาพของตนให้น่าออกมาใช้มากที่สุด จะสามารถช่วยให้จัดการกับปัญหาชีวิต ตลอดจนการปรับตัวอยู่ในสังคมและมีจิตสำนึกมีความรับผิดชอบโดยทำประโยชน์ต่อส่วนรวม (วาริ ชมชื่น, 2560) และพัฒนาให้ผู้เรียนมีจิตใจจะสงบเยือกเย็น มีความสมดุลทางอารมณ์ และพร้อมที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นพลังด้านบวก (เจือจันทร์ วังทะพันธ์, 2563)

จากที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในสังคมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะ การปรับตัวในสังคมของนิสิต และเพื่อนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง และเพื่อให้นิสิตสามารถปรับตัวในสังคม หน้าที่ การเรียน การงานได้เป็นอย่างดี และเป็นแนวทางให้อาจารย์หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับนิสิตได้ทราบถึงปัจจัยที่สามารถช่วยให้นิสิตเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองที่สูงขึ้น และมีความสามารถในการปรับตัวในสังคมที่ดี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการปรับตัวในสังคมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
2. เพื่อศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเองของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
3. เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวในสังคมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามปัจจัยข้อมูลทั่วไป
4. เพื่อศึกษาปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเอง ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในสังคมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายหรือวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลข้อมูลและใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดของวิธีการวิจัยที่สำคัญดังประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 13,357 คน ประกอบด้วย นิสิตชั้นปีที่ 1 จำนวน 3,228 คน นิสิตชั้นปีที่ 2 จำนวน 3,275 คน นิสิตชั้นปีที่ 3 จำนวน 3,530 คน และนิสิตชั้นปีที่ 4 จำนวน 3,324 คน (อ้างอิงข้อมูลกองบริหารการศึกษาลำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน ณ กรกฎาคม 2565)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยอาศัยทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสรุปเพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 2.1 วิธีการวิจัยค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) โดยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิจัย โดยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความกังวล รวมถึงแนวคิดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และเอกสารอื่นๆ จากตำรา และผลงานวิจัยต่างๆ

- 2.2 วิธีแบบสำรวจ (Survey Research) เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เพื่อตอบคำถามของสมมติฐาน การศึกษาโดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นิสิตปริญญาตรี



มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ปีการศึกษา 2565 ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยโดยการแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ ชั้นปีที่ศึกษา คณะที่ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยสะสม) และภูมิฐานะ โดยใช้คำถามแบบกำหนดคำตอบ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ปีการศึกษา 2565 แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป 2) การเห็นคุณค่าในตนเองด้านสังคม และ 3) การเห็นคุณค่าในตนเองด้านครอบครัว เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปรับตัวในสังคมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ปีการศึกษา 2565 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การปรับตัวด้านการเรียน 2) การปรับตัวด้านสังคม 3) การปรับตัวด้านอารมณ์ และ 4) การปรับตัวด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) และส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมที่เป็นแนวทางในการสร้างเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อให้ นิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

3. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้ 1. ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อความว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยครั้งนี้หรือไม่ และพิจารณาความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาของข้อคำถาม 2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับนิสิตปริญญาตรีที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่างจริง แต่ไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient; α) (Cronbach, Lee Joseph, 1990) ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยเกณฑ์ยอมรับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ที่ 0.75 ขึ้นไป จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ สำหรับเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนิสิตปริญญาตรี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.903 ถือว่าแบบสอบถามฉบับนี้ผ่านเกณฑ์การทดสอบ หมายความว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจริงได้

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติไว้ดังต่อไปนี้

4.1 ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ชั้นปีที่ศึกษา คณะที่ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยสะสม) และภูมิฐานะ

4.2 ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลการเห็นคุณค่าในตนเองของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต

กำแพงแสน ทั้ง 3 ด้านประกอบด้วย 1) การเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป 2) การเห็นคุณค่าในตนเองด้านสังคม และ 3) การเห็นคุณค่าในตนเองด้านครอบครัว

4.3 ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลการปรับตัวในสังคมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การปรับตัวด้านการเรียน 2) การปรับตัวด้านสังคม 3) การปรับตัวด้านอารมณ์ และ 4) การปรับตัวด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย

4.4 ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t-test) ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 ตัวแปร ใช้เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปรับตัวในสังคมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามปัจจัยข้อมูลทั่วไป คือ เพศ และภูมิลำเนา

4.5 ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการปรับตัวในสังคมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามปัจจัยข้อมูลทั่วไป คือ ชั้นปีที่ศึกษาคณะที่ศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยสะสม) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher's Least – Significant Difference (LSD)

4.6 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ความมีอิทธิพลของตัวแปรอิสระคือ การเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย การเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป ด้านทางสังคม และด้านครอบครัว กับตัวแปรตามคือ การปรับตัวในสังคม ประกอบด้วย ด้านการเรียน ด้านสังคม ด้านอารมณ์แต่ละบุคคล และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1. แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พร้อมบอกวัตถุประสงค์ของการวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่างได้รับทราบเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการกรอกแบบสอบถาม 2. เลือกแจกแบบสอบถามด้วยการใช้บริการออนไลน์ผ่าน Google Form แก่กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างช่วยตอบแบบสอบถามดังกล่าว 3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้คำตอบแล้วทั้งหมดแล้วตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อคัดเลือกรูปแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ครบถ้วนออก และ 4. นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมาไปลงคะแนนเพื่อรวบรวมข้อมูลแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติสำเร็จรูป และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์แสดงผลข้อมูลต่อไป



ผลการวิจัย

1. จากการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า นิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนมีการปรับตัวในสังคม ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.163$, S.D. = 0.525) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.124$, S.D. = 0.549) ด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.254$, S.D. = 0.561) ด้านอารมณ์แต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.174$, S.D. = 0.610) ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.100$, S.D. = 0.757) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ ข้อมูลการปรับตัวในสังคมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยภาพรวม

การปรับตัวในสังคมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการเรียน	4.124	0.549	มาก
ด้านสังคม	4.254	0.561	มาก
ด้านอารมณ์แต่ละบุคคล	4.174	0.610	มาก
ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย	4.100	0.757	มาก
โดยภาพรวม	4.163	0.525	มาก

2. จากการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า นิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีการเห็นคุณค่าในตนเอง ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.979$, S.D. = 0.604) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.908$, S.D. = 0.632) ด้านทางสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.732$, S.D. = 0.738) ด้านครอบครัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.297$, S.D. = 0.686) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเห็นคุณค่าในตนเองของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยภาพรวม

การเห็นคุณค่าในตนเองของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป	3.908	0.632	มาก
ด้านทางสังคม	3.732	0.738	มาก
ด้านครอบครัว	4.297	0.686	มาก
โดยภาพรวม	3.979	0.604	มาก

3. จากการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ปัจจัยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะ ที่ศึกษา แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในสังคม ด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยชั้นปีที่ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยสะสม) แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในสังคม ด้านการเรียน แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัยภูมิภาเนา

แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในสังคม ในภาพรวม และ ด้านอารมณ์แต่ละบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4. จากการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า ปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป และ ด้านครอบครัว มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในสังคม ด้านการเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป ด้านทางสังคม และด้านครอบครัว มีอิทธิพลต่อ การปรับตัวในสังคม โดยภาพรวม และรายด้านคือ ด้านการเรียน ด้านสังคม ด้านอารมณ์แต่ละบุคคล และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4.1-4.5

ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์การเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป ด้านทางสังคม และด้านครอบครัว มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในสังคม ด้านการเรียน

การเห็นคุณค่าในตนเอง	b	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	1.677	.138		12.112	0.000		
ด้านการเห็นคุณค่าใน ตนเองโดยทั่วไป (X_1)	0.477	0.056	0.549	8.469	0.000*	0.301	3.318
ด้านทางสังคม (X_2)	0.050	0.048	0.067	1.042	0.298	0.308	3.250
ด้านครอบครัว (X_3)	0.093	0.036	0.116	2.578	0.010*	0.627	1.594

R = 0.681, R^2 = 0.463, Adj. R^2 = 0.460, SEE = 0.404, F = 122.016, Sig. = <0.001, Durbin-Watson = 2.030

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์การเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป ด้านทางสังคม และด้านครอบครัว มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในสังคม ด้านสังคม

การเห็นคุณค่าในตนเอง	b	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	1.683	0.133		12.627	0.000		
ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป (X_1)	0.350	0.054	0.395	6.465	0.000*	0.301	3.318
ด้านทางสังคม (X_2)	0.214	0.046	0.282	4.662	0.000*	0.308	3.250
ด้านครอบครัว (X_3)	0.094	0.035	0.115	2.704	0.007*	0.627	1.594

R = 0.723, R^2 = 0.523, Adj. R^2 = 0.519, SEE = 0.389, F = 154.858, Sig. = <0.001, Durbin-Watson = 2.075



*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์การเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป ด้านทางสังคม และด้านครอบครัว มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในสังคม ด้านอารมณ์แต่ละบุคคล

การเห็นคุณค่าในตนเอง	b	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	1.223	0.141		8.700	0.000		
ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป (X_1)	0.459	0.057	0.476	8.041	0.000*	0.301	3.318
ด้านทางสังคม (X_2)	0.157	0.048	0.190	3.247	0.001*	0.308	3.250
ด้านครอบครัว (X_3)	0.132	0.036	0.149	3.630	0.000*	0.627	1.594
R = 0.743, R^2 = 0.551, Adj. R^2 = 0.548, SEE = 0.410, F = 173.724, Sig. = <0.001, Durbin-Watson = 1.998							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์การเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป ด้านทางสังคม และด้านครอบครัว มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในสังคม ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย

การเห็นคุณค่าในตนเอง	b	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	0.703	0.187		3.765	0.000		
ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป (X_1)	0.393	0.076	0.328	5.178	0.000*	0.301	3.318
ด้านทางสังคม (X_2)	0.296	0.064	0.289	4.604	0.000*	0.308	3.250
ด้านครอบครัว (X_3)	0.176	0.048	0.159	3.631	0.000*	0.627	1.594
R = 0.698, R^2 = 0.487, Adj. R^2 = 0.486, SEE = 0.544, F = 134.235, Sig. = <0.001, Durbin-Watson = 2.112							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์การเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป ด้านทางสังคม และด้านครอบครัว มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในสังคม โดยภาพรวม

การเห็นคุณค่าในตนเอง	b	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	1.322	0.099		13.358	0.000		
ด้านการเห็นคุณค่าใน ตนเองโดยทั่วไป (X_1)	0.420	0.040	0.506	10.439	0.000*	0.301	3.318
ด้านทางสังคม (X_2)	0.179	0.034	0.252	5.260	0.000*	0.308	3.250
ด้านครอบครัว (X_3)	0.124	0.026	0.162	4.816	0.000*	0.627	1.594
R = 0.837, $R^2 = 0.700$, Adj. $R^2 = 0.698$, SEE = 0.288, F = 329.480, Sig. = <0.001, Durbin-Watson = 2.091							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในเรื่อง “การเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในสังคมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน” ผู้วิจัยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 428 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 72.43) ศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 3 (ร้อยละ 26.40) ศึกษาอยู่คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 24.07) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยสะสม) 3.01 - 3.50 (ร้อยละ 43.22) และพบว่า ส่วนใหญ่นิสิตมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด (ร้อยละ 58.41) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อวิจารณ์เกี่ยวกับผลการศึกษาดังนี้

ข้อวิจารณ์เกี่ยวกับระดับการปรับตัวในสังคมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า โดยภาพรวม นิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีการปรับตัวในสังคมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.163$, S.D. = 0.525) ซึ่งอธิบายได้ว่า นิสิตมีความพยายามในการปรับตัวให้เข้ากับสังคม โดยจะให้ความร่วมมือกับเพื่อนในการทำงานและทำกิจกรรมที่ทางคณะจัดขึ้นร่วมกันเพื่อจะได้รู้จักเพื่อนใหม่ๆ และมักจะกล่าวคำขอโทษทุกครั้งเมื่อตนเองทำผิดเมื่อไม่ได้ตั้งใจ แต่อย่างไรก็ดีก็พบว่า นิสิตบางคนประสบปัญหาในการปรับตัวในสังคม เช่น ขาดความมั่นใจในตนเอง มีความคับข้องใจ และรู้สึกกดดัน อาจเนื่องมาจากการไม่ได้รับความสนใจจากเพื่อนจึงเกิดความรู้สึกเบื่อ และอาจได้รับความกดดันจากการเรียนในวิชาที่ตนเองไม่ถนัดและไม่เข้าใจในเนื้อหาที่เรียน แต่นิสิตก็พยายามปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ตนเองปรับตัวกับสภาพแวดล้อมได้ จากผลการศึกษาที่ค้นพบมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริวรรณ ทวีวัฒนปรีชา ที่ศึกษาเรื่องการเห็นคุณค่าในตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง กับการปรับตัวในสังคมของนิสิต คณะเกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่พบว่า นิสิตส่วนใหญ่มีการปรับตัวในสังคมในระดับดีถึงดีมาก (ศิริวรรณ ทวีวัฒนปรีชา, 2549) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐพงศ์ เป็นลาภ ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของคณพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย: ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลบางโฉลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่า โดยรวม คณพิการมี



การปรับตัวทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายอยู่ในระดับสูง (ณัฐพงศ์ เป็นลาภ, 2562) และมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของอัจฉรวรรณ จันทรเพ็ญศรี ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในสังคมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร” ที่พบว่า โดยรวม นักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีการปรับตัวในสังคมอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาการปรับตัวในสังคมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในแต่ละด้านมีดังนี้

ด้านการเรียน พบว่า นิสิตมีความกังวล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.124, S.D. = 0.549) โดยนิสิตจะส่งงานที่อาจารย์มอบหมายตรงตามกำหนดเวลา และตั้งใจเรียนในขณะที่อาจารย์สอน แต่อย่างไรก็ดี เมื่อนิสิตมีข้อสงสัยในการเรียนมักจะไม่กล้าที่จะสอบถามอาจารย์ในชั้นเรียน อาจเนื่องจากนิสิตรู้สึกกลัวๆ กลัวๆ จึงไม่กล้า ยกมือถามอาจารย์ เพราะกลัวว่าอาจารย์จะมองว่าไม่ตั้งใจฟังในขณะที่อาจารย์ได้อธิบายไปแล้ว ซึ่งทำให้นิสิตรู้สึกกดดัน และเบื่อกว่าในการเรียนวิชานี้ (อัจฉรวรรณ จันทรเพ็ญศรี, 2564) โดยผลการศึกษาที่พบมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิรมล สุวรรณโคตร ศึกษาเรื่องการปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่พบว่า นิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยนเรศวร มีการปรับตัวในสังคม ด้านการเรียน อยู่ในระดับมาก (นิรมล สุวรรณโคตร, 2553)

ด้านสังคม พบว่า นิสิตมีการปรับตัวในสังคม ด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.254, S.D. = 0.561) โดยนิสิตจะให้ความร่วมมือและร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งการทำงานกลุ่มและการร่วมทำกิจกรรมของมหาวิทยาลัยด้วยความเต็มใจและรู้สึกยินดีที่ได้ร่วมทำกิจกรรมกับเพื่อนใหม่ๆ ซึ่งผลการศึกษาที่ค้นพบมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัจฉรวรรณ จันทรเพ็ญศรี ที่ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในสังคมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร” ที่พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีการปรับตัวด้านสังคมอยู่ในระดับดี (อัจฉรวรรณ จันทรเพ็ญศรี, 2564)

ด้านอารมณ์แต่ละบุคคล พบว่า นิสิตมีการปรับตัวในสังคม ด้านอารมณ์แต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.174, S.D. = 0.610) โดยนิสิตจะกล่าวคำขอโทษทันที เมื่อรู้ตัวว่าตนเองกระทำผิดต่อผู้อื่น โดยไม่ได้ตั้งใจ และจะยอมรับคำกล่าวตักเตือนด้วยความหวังดีจากอาจารย์ แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีนิสิตบางคนที่มีมักจะเปรียบเทียบตนเองกับเพื่อนๆ อาจเป็นเพราะนิสิตรู้สึกว่าตนเองด้อยกว่าคนอื่นเพื่อต้องการพัฒนาตนเอง ซึ่งผลการศึกษาที่พบมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนันธิขา บุญละเอียด ศึกษาเรื่องการปรับตัวของนิสิตระดับ ปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่พบว่า นิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา มีการปรับตัวในสังคม ด้านอารมณ์แต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก (นันธิขา บุญละเอียด, 2554) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนศ แม้นินทร์ ศึกษาเรื่องการปรับตัวของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา ที่พบว่า การปรับตัวด้านอารมณ์อยู่ในระดับมาก (ธนศ แม้นินทร์, 2564)

ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย พบว่า นิสิตมีการปรับตัวในสังคมด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.100, S.D. = 0.757) โดยนิสิตมองว่าการได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ทางมหาวิทยาลัยจัดขึ้น จะทำให้ได้พบเจอกับเพื่อนๆ และได้รู้จักกับเพื่อนใหม่ๆ รวมถึง

ได้สร้างประสบการณ์ใหม่ๆ นอกห้องเรียน แต่อย่างไรก็ดีพบว่า มีนิสิตบางกลุ่มที่ใช้เวลาว่างไปทำงานอย่างอื่น ๆ จึงไม่ค่อยได้ร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย เช่น ต้องทำงานล่วงเวลา การอ่านหนังสือ ทบทวน การทำงานที่อาจารย์มอบหมาย เป็นนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่พบว่า นิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยนเรศวร มีการปรับตัวในสังคม ด้านกิจกรรม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนันทิชา บุญละเอียด ที่ศึกษาเรื่อง การปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่พบว่า นิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีการปรับตัวในสังคม ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก (นันทิชา บุญละเอียด, 2554)

ข้อวิจารณ์ เกี่ยวกับ ระดับ การเห็นคุณค่าในตนเองของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า โดยภาพรวม นิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน การเห็นคุณค่าในตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.979$, S.D. = 0.604) ซึ่งอธิบายได้ว่า นิสิตส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นลำดับแรก โดยนิสิตจะรู้สึกภูมิใจ เมื่อบรรลุผลสำเร็จในการเรียน และรู้สึกดีที่ตนเองได้ร่วมทำกิจกรรมกับเพื่อนโดยเฉพาะกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จากผลการศึกษาที่ค้นพบมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวันประทุมสุวรรณ ที่ศึกษาเรื่องการเห็นคุณค่าในตนเอง ความแข็งแกร่งของจิตใจ กับการดูแลตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี 2) กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี 2) มีการเห็นคุณค่าในตนเอง อยู่ในระดับสูง (วัน ประทุมสุวรรณ, 2564) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของอัจฉราวรรณ จันทรเพ็ญศรี ที่ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในสังคมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในแต่ละด้านมีดังนี้

ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป พบว่า นิสิตมีการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.908$, S.D. = 0.632) โดยนิสิตจะรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จด้วยตัวเอง แต่ก็พบว่านิสิตบางคนที่มีมักจะเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น ทั้งนี้ ก็เพื่อต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นและพยายามที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ออกมาดีได้พอๆ กับที่เพื่อนทำ (อัจฉราวรรณ จันทรเพ็ญศรี, 2564) โดยผลการศึกษาที่พบมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัจฉราวรรณ จันทรเพ็ญศรี ที่ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในสังคมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนคร ที่พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีการเห็นคุณค่าในตนเองในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของอภิวัดน์ แก่นจำปา ศึกษาเรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนภาคตะวันออก ที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนภาคตะวันออก ด้านความสามารถ ทั่วไป อยู่ในระดับมาก (อภิวัดน์ แก่นจำปา, 2560)

ด้านสังคม พบว่า นิสิตมีการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านทางสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.528$, S.D. = 1.052) โดยนิสิตส่วนใหญ่จะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมในมหาวิทยาลัยร่วมกันเพื่อน



และรู้สึกชอบที่ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำกิจกรรมกับเพื่อน เพราะรู้สึกว่ามีกำลังใจและแรงสนับสนุนจากเพื่อนในการทำกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จ โดยผลการศึกษาที่ค้นพบมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริวรรณ ทวีวัฒนปรีชา ที่ศึกษาเรื่องการเห็นคุณค่าในตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง กับการปรับตัวในสังคมของนิสิต คณะเภสัชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่พบว่า นิสิตคณะเภสัชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การเห็นคุณค่าในตนเองทางสังคมในระดับมาก (ศิริวรรณ ทวีวัฒนปรีชา, 2549)

ด้านครอบครัว พบว่า นิสิตมีการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านครอบครัว ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.297, S.D. = 0.686) โดยนิสิตส่วนใหญ่จะตัดสินใจเลือกทำในสิ่งที่ได้อย่างมีเหตุผล เพื่อครอบครัวของตนเอง เพราะเข้าใจว่าครอบครัวจะสนับสนุนการตัดสินใจของนิสิตทุกครั้ง โดยผลการศึกษาที่ค้นพบมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของณัฐพงศ์ เป็นลาภ ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย: ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว อยู่ในระดับสูง (ณัฐพงศ์ เป็นลาภ, 2562)

ข้อวิจารณ์เกี่ยวกับการปรับตัวในสังคมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามปัจจัยข้อมูลทั่วไป พบว่า ปัจจัยคณะที่ศึกษา แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในสังคม ด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยชั้นปีที่ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยสะสม) แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในสังคม ด้านเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัยภูมิลำเนา แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในสังคม ในภาพรวม และด้านอารมณ์แต่ละบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อาจเป็นเพราะ นิสิตที่มีความแตกต่างด้านคณะที่ศึกษา ต่างก็มีความพยายามที่จะปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านความต้องการหรือด้านอารมณ์ให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมที่นิสิตนั้นเรียนอยู่ในขณะที่นิสิตที่มีชั้นปีที่ศึกษาแตกต่างกัน ต่างก็ต้องปรับตัวเองในการเรียน เช่น นิสิตชั้นปีที่ 1 อาจต้องปรับตัว เข้าสู่ระบบการเรียนในระดับมหาวิทยาลัย ส่วนนิสิตชั้นปีอื่นๆ ต้องทำความเข้าใจ บทเรียนรายวิชาต่างๆ และพยายามจดคำบรรยายที่อาจารย์สอนให้ทัน และนิสิตที่มีภูมิลำเนา แตกต่างกัน ต่างก็ต้องปรับตัวในสังคมให้เข้ากับเพื่อนนิสิตคนอื่นๆ เพื่อเรียนรู้ซึ่งกันและกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนๆ ต่างภูมิลำเนา ซึ่งผลการศึกษาที่ค้นพบมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธเนศ แม้นอินทร์ ที่ศึกษาเรื่อง การปรับตัวของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา ที่พบว่า นักศึกษาที่สังกัดคณะแตกต่างกัน มีการปรับตัวแตกต่างกัน (ธเนศ แม้นอินทร์, 2564)

ข้อวิจารณ์เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในสังคมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า ปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป และด้านครอบครัว มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในสังคม ด้านการเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยทั่วไป ด้านทางสังคม และด้านครอบครัว มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในสังคม โดยภาพรวม และรายด้านคือ ด้านการเรียน ด้านสังคม ด้านอารมณ์แต่ละบุคคล และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของ

มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อาจเป็นเพราะ ถ้า นิติมีการเห็นคุณค่าในตนเองที่ดี เช่น การทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมร่วมกับเพื่อนๆ การได้อยู่กับพ่อแม่พี่น้องอย่างพร้อมหน้าพร้อมตา การทำการบ้านที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จและรู้สึกภูมิใจที่ได้ลงมือทำสิ่งต่างๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ก็จะทำให้ นักศึกษามีผลการเรียนที่ดี ซึ่งผลการศึกษาที่ค้นพบมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัจฉราวรรณ จันทรเพ็ญศณี ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในสังคมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับตัวในสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (อัจฉราวรรณ จันทรเพ็ญศรี, 2564) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของณัฐพงศ์ เป็นลาภ ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของคณพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย: ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลบางไฉลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของคณพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ณัฐพงศ์ เป็นลาภ, 2562)

องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะที่ศึกษา แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในสังคม ด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยชั้นปีที่ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยสะสม) แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในสังคมด้านการเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัยภูมิสำเนา แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัวในสังคมในภาพรวม และด้านอารมณ์แต่ละบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป และด้านครอบครัว มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในสังคมด้านการเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และพบว่า ปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองโดยทั่วไป ด้านทางสังคม และด้านครอบครัว มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในสังคม โดยภาพรวม และรายด้านคือ ด้านการเรียน ด้านสังคม ด้านอารมณ์แต่ละบุคคล และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

บทสรุป

นิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 310 คน (ร้อยละ 72.43) ศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 3 จำนวน 113 คน (ร้อยละ 26.40) ศึกษาอยู่คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จำนวน 103 คน (ร้อยละ 24.07) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยสะสม) 3.01 - 3.50 จำนวน 185 คน (ร้อยละ 43.22) พบว่า นิสิตส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด จำนวน 250 คน (ร้อยละ 58.41) พบว่า นิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีการปรับตัวในสังคม ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.163, S.D. = 0.525) และพบว่า นิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีการเห็นคุณค่าในตนเอง ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.979, S.D. = 0.604)



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ควรส่งเสริมให้นิสิตรู้จักการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เช่น การอ่านหนังสือทบทวน การทำงานที่อาจารย์มอบหมาย การทำกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยร่วมกับเพื่อนๆ และส่งเสริมให้นิสิตรู้จักการใช้เหตุผลตัดสินใจทำสิ่งต่างๆ ด้วยความละเอียดรอบคอบ เป็นต้น

1.2 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ควรจัดให้มีศูนย์ให้คำปรึกษาแนะแนว โดยมีบทบาทในการให้คำปรึกษา แก่นิสิต เพื่อลดความเครียดในตนเองทั้งในเรื่องการฝึกงาน การสมัครงานหลังจบการศึกษา การทำวิจัยก่อนจบการศึกษา เป็นต้น เพื่อให้นิสิตรู้สึกผ่อนคลาย ซึ่งจะทำให้นิสิตหันมาให้ความสนใจกับการเรียนมากขึ้น

1.3 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ควรส่งเสริมนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยสะสม) ต่ำให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการทบทวนบทเรียน ส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อนๆ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรดเฉลี่ยสะสม) ต่ำเห็นคุณค่าของตนเองให้มากขึ้น

1.4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ควรส่งเสริมให้นิสิตรู้จักการปรับตัวด้านการเรียน คือ รู้จักการค้นคว้าเนื้อหาที่เรียนเพิ่มเติมจากแหล่งต่างๆ ส่งเสริมให้รู้จักการปรับตัวด้านสังคม เช่น การร่วมทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนๆ ส่งเสริมให้รู้จักการปรับตัวด้านอารมณ์ เช่น รู้จักการใช้เหตุผลอย่างรอบคอบ และส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย เพื่อให้นิสิตใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

1.5 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นิสิตมีการเห็นคุณค่าของตนเองโดยทั่วไป เช่น การให้นิสิตได้ลงมือทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จด้วยตัวเอง

1.6 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ควรส่งเสริมให้นิสิตเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านสังคม เช่น ส่งเสริมให้นิสิตรู้สึกสนุกสนานที่ได้ร่วมทำกิจกรรมของมหาวิทยาลัยร่วมกับเพื่อน มีการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นต้น

1.7 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ควรส่งเสริมให้นิสิตรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองด้านครอบครัว เช่น การส่งเสริมให้นิสิตได้ทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว ซึ่งจะทำให้นิสิตมีความรู้สึกมั่นคงอบอุ่น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยเสนอแนะให้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในสังคมและการเห็นคุณค่าในตนเองของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยอื่นๆ อันจะได้รับคำตอบที่ดีและเป็นประโยชน์ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- เจือจันทร์ วังทะพันธ์. (2563). การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้วยการปฏิบัติสมาธิของนักศึกษาครูสมาธิสถาบันพลังจิตตานุภาพ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 8(4): 1308-1321.
- เฉลิมวิทย์ ฉิมตระกูล. (2559). สมรรถนะหลักของผู้บริหารกิจการนักศึกษาสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. *ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. มหาวิทยาลัยเซนต์.
- ณัฐพงศ์ เป็นลาภ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย: ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ตะวัน ประทุมสุวรรณ. (2564). การเห็นคุณค่าในตนเอง ความแข็งแกร่งของจิตใจ กับการดูแลตนเองของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 กรุงเทพมหานคร. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 26(1): 308-323.
- ธเนศ แม้นอินทร์. (2564). การปรับตัวของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*, 16(2): 75-91.
- นิรมล สุวรรณโคตร. (2553). การปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยนเรศวร. *ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นันทิชา บุญละเอียด. (2554). การปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา. *ปริญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสถิติ*. คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารี ชมชื่น. (2560). การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้วยทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 1. *สถาบันวิจัยและพัฒนา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2562). *เสริมพลังการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำวัดกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- ศิริวรรณ ทวีวัฒนปรีชา. (2549). การเห็นคุณค่าในตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง กับการปรับตัวในสังคมของนิสิต คณะเภสัชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต*. คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บุญศิริ การพิมพ์.
- อัครารวรรณ จันท์เพ็ญศรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับการปรับตัวในสังคมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. *วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช*, 34(1): 88-102.
- อภิวัฒน์ แก่นจำปา. (2560). การเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนภาคตะวันออก. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



Cronbach, Lee Joseph. (1990). *Essentials of Psychology Testing*. (5th ed). New York: Harper Collins.



การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัด
สงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมัคคุเทศก์น้อย
Curriculum Development of Additional Courses Entitled at Wat
Jaeng Mueang District, Songkhla Province for Promoting Tour
Guide Skill Development

¹พงศ์ทิพย์ สอนคง Pongtip Sonkhong

²ชุติมา ทศโร Chutima Thutsaro

³พล เหลืองรังษี Pol Luangrangsee

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2,3}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding, author e-mail: Pongtip.son004@hu.ac.th

Received January 9, 2024; Revised September 28, 2024; Accepted: September 30, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมัคคุเทศก์น้อย 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายก่อนเรียนและหลังเรียน 3) เปรียบเทียบทักษะมัคคุเทศก์น้อยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายกับเกณฑ์ร้อยละ 4) ศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ที่มีต่อการให้บริการของมัคคุเทศก์น้อย กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) เจ้าอาวาสวัดแจ้ง 2) รองผู้อำนวยการบริหารงานวิชาการ 3) ประชาชนชาวบ้าน และนักเรียนที่กำลังศึกษาในโรงเรียนแจ้งวิทยา ชั้นประถมศึกษาตอนปลาย จำนวน 39 คน วิธีการดำเนินการวิจัย จะแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล ระยะที่ 2 การออกแบบและพัฒนหลักสูตร และระยะที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร ผลการวิจัย พบว่า 1) หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมัคคุเทศก์น้อย มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สารการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง โครงสร้างของหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา แนวทางการจัดการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการประเมินทักษะมัคคุเทศก์น้อยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ขึ้นไป 4) ผลการประเมินความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการให้บริการของมัคคุเทศก์น้อยอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม; วัดแจ้ง; มัคคุเทศก์น้อย



Abstract

The purpose of this research is to 1) To develop an additional curriculum subject at Wat Chaeng, Mueang District, Songkhla Province, to promote the skills of young tour guides. 2) To compare the academic achievement of upper primary school students before and after school. 3) To compare the tour guide skills of upper primary school students with the percentage criteria. 4) To study tourist satisfaction that has little effect on the services of tour guides. The target groups used in this research include: 1) Abbot of Wat Chaeng. 2) Deputy Director of Academic Administration. 3) Folk philosopher and students studying at Chaeng Wittaya School Upper primary school, 39 people. How to conduct research Will be divided into 3 phases: Phase 1: Research Analyze data. Phase 2: Curriculum Design and Development. and Phase 3: Trial of the Curriculum. The research results found that: 1) Additional course curriculum at Wat Chaeng, Mueang District, Songkhla Province, to promote the skills of young tour guides. There are 9 elements, including principles and reasons. Course aims learning content Expected learning outcomes Course structure Course description Learning management guidelines Media and learning resources Measurement and evaluation. 2) The academic achievement of students has a higher mean score after studying than before studying, with statistical significance at the .01 level. 3) Results of the assessment of tour guide skills compared to the assessment criteria Be at the passing level of 70 percent or more. 4) The results of the assessment of tourists' satisfaction with the services of the tour guides are at the highest level.

Keywords: Curriculum Development of Additional Courses ; Wat Jaeng; Tour Guide

บทนำ

ปัจจุบันนี้หลักสูตรแกนกลางได้เน้นเรื่องราวของชาติไทยและเน้นในเรื่องการปลูกจิตสำนึกความรักชาติ แต่ยังไม่มีการเตรียมกรอบเนื้อหา รายละเอียดเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ของท้องถิ่นในด้านต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญเพื่อพัฒนาไปสู่ความรู้ความเข้าใจความเป็นมาของชาติไทยได้อย่างรอบด้าน และนำไปสู่ความรักและความภาคภูมิใจในมรดกและวัฒนธรรม ตลอดจนถึงความ เป็นมาในด้านต่างๆ อย่างไรก็ตามสภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอนประวัติศาสตร์ท้องถิ่นใน ชั้นเรียนพบว่า นักเรียนมีความรู้ในเรื่องประวัติศาสตร์ท้องถิ่นน้อยส่งผลทำให้นักเรียนไม่สามารถ เชื่อมโยงเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์และเข้าใจเหตุการณ์ในอดีตตลอดจนผลกระทบในปัจจุบันได้ จึงทำให้การเรียนรู้ในรายวิชาประวัติศาสตร์ท้องถิ่นไม่บรรลุผลเท่าที่ควร อีกทั้งในการศึกษา ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น หลักฐานเป็นสิ่งสำคัญในการให้ร่องรอยถึงข้อเท็จจริงของข้อมูลต่างๆ ในการ ตีความให้เข้าใจสภาพบริบทและปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอดีต (ศศิพัชร จำปา, 2559)

การสร้างหลักสูตรสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องสอดคล้องรายละเอียดเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ของท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียนได้ทราบละเอียด ความเป็นมาของท้องถิ่น ซึ่งหลักสูตรสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ซึ่งทำได้ โดยอาศัยความร่วมมือจากชุมชนและผู้ปกครอง ครู รวมไปถึงบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน ภาครัฐกิจ และภาครัฐที่มีอยู่ในชุมชนมาร่วมมือกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา มีการวางแผน และออกแบบหลักสูตร ที่ครอบคลุมภาระงานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกด้านของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงต้องเตรียมความพร้อมและออกแบบหลักสูตรให้ครอบคลุมรอบด้านผู้บริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร และสามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษานั้น มีความแตกต่างกันอยู่ในพื้นที่ต่างกันจุดเด่น/ข้อจำกัดต่างกัน รวมถึงงบประมาณ และบุคลากรที่แตกต่างกันอีกทั้งผู้เรียนที่มีบริบทฐานะครอบครัว การเงิน ชุมชนสังคมและความพร้อมในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกันนั้น ส่งผลให้สถานศึกษาต้องออกแบบและบริหารจัดการหลักสูตรที่ครอบคลุมกับข้อจำกัดและบริบทที่กล่าวมาด้วย

จังหวัดสงขลาเป็นอีกหนึ่งพื้นที่ที่มีประวัติศาสตร์ที่ยาวนานในด้านสถานที่สำคัญทางพระพุทธศาสนา มีเรื่องราวสืบต่อกันมา ตั้งแต่สมัยกรุงธนบุรี ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคคลสำคัญของสงขลา หรือแม้กระทั่งแต่โบราณสถาน โบราณวัตถุที่มีความเก่าแก่และความงดงามด้านสถาปัตยกรรม ปรากฏชื่ออีกคือ วัดแจ้ง เป็นวัดที่เจ้าจอมจันทร์ ในพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 4) ซึ่งอยู่ในสายตระกูล ณ สงขลา ซึ่งได้บริจาคที่ดินก่อสร้างวัดสำหรับบรรจุอัฐิของตระกูล ณ สงขลา และต่อมาได้มอบถวายให้เป็นศาสนสมบัติของวัด อีกทั้งในวัดยังมีพระแก้วไพฑูรย์ ซึ่งพระองค์นี้ทางราชการได้สร้างขึ้นจำนวน 4 องค์ แล้วนำไปประดิษฐานทั้ง 4 ภาคของประเทศไทย แต่สร้างสมัยไหนนั้นยังไม่ปรากฏหลักฐาน อีกทั้งวัดแจ้งยังมีพระอุโบสถที่มีความงดงามซึ่งปัจจุบันนี้กรมศิลปากรได้ประกาศขึ้นทะเบียนเป็นโบราณสถานของชาติอีกด้วย

จากประวัติความเป็นมาและความสำคัญของวัดแจ้งนับเป็นประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรมที่เราควรจะอนุรักษ์ แต่ด้วยในช่วงระยะหลัง ๆ นั้นศิลปวัฒนธรรมของต่างชาติเริ่มเข้ามาแพร่หลายในประเทศไทย ส่งผลให้ประชากรไทยโดยเฉพาะเยาวชนเริ่มให้ความสำคัญต่อศิลปวัฒนธรรมของต่างชาติ ทำให้เยาวชนไทยเริ่มจะห่างเหินต่อรากเหง้าความเป็นตัวตนของตนเองไป ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาหลักสูตรทางประวัติศาสตร์ท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา ที่ประมวลองค์ความรู้ด้านประวัติความเป็นมาของวัดแจ้ง ด้านโบราณสถาน โบราณวัตถุ ด้านประวัติส่วนตัวของเจ้าอาวาสวัดแจ้ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างวัดแจ้งและโรงเรียนแจ้งวิทยา ตลอดจนถึงการนำความรู้ข้างต้นมาต่อยอดให้นักเรียนนำไปสู่ทักษะอาชีพมัคคุเทศก์น้อย เพื่อช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะการรู้จักถิ่นฐานและตลอดจนถึงนำไปประกอบเป็นอาชีพของตนได้ อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมัคคุเทศก์น้อย



2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมีคฤศคณน้อย

3. เพื่อเปรียบเทียบทักษะมีคฤศคณน้อยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายกับเกณฑ์ โดยการใช้การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมีคฤศคณน้อย

4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวนที่มีต่อการให้บริการของมีคฤศคณน้อย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ แบ่งระยะของการดำเนินการวิจัย ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมีคฤศคณน้อย ผู้วิจัยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ เจ้าอาวาสวัดแจ้ง 1 รูป รองผู้จัดการบริหารงานวิชาการโรงเรียนแจ้งวิทยา 1 ท่าน และปราชญ์ชาวบ้าน 1 ท่าน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ระยะที่ 2 การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร เป็นการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมีคฤศคณน้อย จากการนำผลการวิเคราะห์และการศึกษาข้อมูล มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดองค์ประกอบโครงสร้าง การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรซึ่งนำข้อมูลพื้นฐานมากำหนดแนวทางพัฒนาหลักสูตร และองค์ประกอบของหลักสูตร รวมทั้งหมด 15 ชั่วโมง และระยะที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมีคฤศคณน้อย เป็นการนำโครงสร้างหลักสูตร มาทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาผลการใช้หลักสูตร โดยการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างเรียนและหลังเรียนของนักเรียนกลุ่มทดลอง การวัดทักษะปฏิบัติมีคฤศคณน้อย และประเมินความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวนที่มีต่อการให้บริการของมีคฤศคณน้อย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ระยะที่ 1 การศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ เจ้าอาวาสวัดแจ้ง 1 รูป ปราชญ์ชาวบ้าน บริเวณวัด 1 คน รองผู้จัดการบริหารงานวิชาการ/อดีตรองเจ้าอาวาสวัดแจ้ง 1 คน รวม 3 รูป/คน ระยะที่ 2 การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ รองผู้จัดการบริหารงานวิชาการ 1 คน ครูในกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 8 คน รวม 11 คน ระยะที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนแจ้งวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำนวนนักเรียน 750 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ระยะที่ 1 การศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ เจ้าอาวาสวัดแจ้ง 1 รูป ปราชญ์ชาวบ้าน บริเวณวัด 1 คน รองผู้จัดการบริหารงานวิชาการ/อดีตรองเจ้าอาวาสวัดแจ้ง 1 คน รวม 3 รูป/คน ระยะที่ 2 การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ รองผู้จัดการบริหารงานวิชาการ 1 คน ครูในกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4 คน รวม 5 คน ระยะที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนแจ้งวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำนวนนักเรียน 40 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมีคฤเทศก์น้อย

1. แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้หาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item- Objective Congruence : IOC) ของแบบสัมภาษณ์ โดยการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนของภาษาจากผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ .05 ขึ้นไป ถือว่าเป็นไปตามเกณฑ์การตัดสิน ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน จากนั้นวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเป็นข้อความ ด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) และสรุปประเด็น เพื่อใช้ในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรต่อไป โดยจะประกอบด้วย 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ประเด็นในการสัมภาษณ์ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะจากผู้ให้สัมภาษณ์ 2 . หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมีคฤเทศก์น้อย ซึ่งประกอบด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ มีจำนวน 5 หน่วยการเรียนรู้ ใช้ระยะเวลา 15 ชั่วโมง ดังนี้

หน่วยที่ 1 เรื่อง ประวัติความเป็นมาของวัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

หน่วยที่ 2 เรื่อง โบราณสถาน โบราณวัตถุของวัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

หน่วยที่ 3 เรื่อง ประวัติส่วนตัวของเจ้าอาวาสวัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

หน่วยที่ 4 เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัดแจ้งและโรงเรียนแจ้งวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

หน่วยที่ 5 เรื่อง ทักษะมีคฤเทศก์น้อย

ผู้วิจัยได้หาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการหาค่าแบบประเมินความสอดคล้องและเหมาะสมของหลักสูตร ความสอดคล้องโดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าความเที่ยงตรง หรือค่าความสอดคล้องขององค์ประกอบของหลักสูตร หรือเนื้อหา IOC : Index of item objective congruence (IOC) ตั้งแต่ 0.50-1.00 แสดงว่ามีความสอดคล้องและความเหมาะสมโดยใช้เกณฑ์ประมาณค่า 5 ระดับ

3. แบบประเมินทักษะมีคฤเทศก์น้อยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ผู้วิจัยหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item- Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ .05 ขึ้นไป ถือว่าเป็นไปตามเกณฑ์การตัดสินค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

4. แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านท่าม่วง ผู้วิจัยหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item- Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ .05 ขึ้นไป ถือว่าเป็นไปตามเกณฑ์การตัดสินค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมีคฤเทศก์น้อย ประกอบไปด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่



หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สารการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง โครงสร้างของหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา แนวทางการจัดการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และผลการประเมินคุณภาพของหลักสูตร ความสอดคล้องและความเหมาะสมของหลักสูตร มีค่าดังนี้ ค่าความสอดคล้อง เท่ากับ 0.87 มีความสอดคล้อง และค่าความเหมาะสมของหลักสูตร เท่ากับ 4.56 มีความเหมาะสมของหลักสูตรในระดับมากที่สุด

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมัคคุเทศก์น้อย

ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักสูตร โดยการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะ มัคคุเทศก์น้อย จำนวน 39 คน มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/5 ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

การทดสอบ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ก่อนเรียน O1	39	12.62	1.695	32.192**	.000
หลังเรียน O2	39	29.92	4.119		

จากตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนของนักเรียน ชั้นประถมศึกษา ปีที่ 4/5 โรงเรียนแจ้งวิทยา จากการใช้หลักสูตร เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา พบว่า นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน ($\bar{X}$ = 29.92, S.D.= 4.119) สูงกว่าก่อนเรียน ($\bar{X}$ = 12.62, S.D. = 1.695) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบทักษะมัคคุเทศก์น้อยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายกับเกณฑ์โดยการใช้การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมัคคุเทศก์น้อย มีรายละเอียดดังตารางที่ 2

เลขที่	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	สรุปผลการประเมิน
1	15	11	73.33	ผ่านเกณฑ์
2	15	11	73.33	ผ่านเกณฑ์
3	15	12	80.00	ผ่านเกณฑ์
4	15	12	80.00	ผ่านเกณฑ์
5	15	13	86.67	ผ่านเกณฑ์
6	15	11	73.33	ผ่านเกณฑ์
7	15	14	93.33	ผ่านเกณฑ์
8	15	12	80.00	ผ่านเกณฑ์
9	15	11	73.33	ผ่านเกณฑ์
10	15	12	80.00	ผ่านเกณฑ์
11	15	11	73.33	ผ่านเกณฑ์



12	15	14	93.33	ผ่านเกณฑ์
13	15	12	80.00	ผ่านเกณฑ์
14	15	14	93.33	ผ่านเกณฑ์
15	15	11	73.33	ผ่านเกณฑ์
16	15	12	80.00	ผ่านเกณฑ์
17	15	13	86.67	ผ่านเกณฑ์
18	15	13	86.67	ผ่านเกณฑ์
19	15	11	73.33	ผ่านเกณฑ์
20	15	13	86.67	ผ่านเกณฑ์
21	15	12	80.00	ผ่านเกณฑ์
22	15	11	73.33	ผ่านเกณฑ์
23	15	13	86.67	ผ่านเกณฑ์
24	15	12	80.00	ผ่านเกณฑ์
25	15	10	66.67	ผ่านเกณฑ์
26	15	13	86.67	ผ่านเกณฑ์
27	15	13	86.67	ผ่านเกณฑ์
28	15	11	73.33	ผ่านเกณฑ์
29	15	13	86.67	ผ่านเกณฑ์
30	15	11	73.33	ผ่านเกณฑ์
31	15	11	73.33	ผ่านเกณฑ์
32	15	12	80.00	ผ่านเกณฑ์
33	15	13	86.67	ผ่านเกณฑ์
34	15	12	80.00	ผ่านเกณฑ์
35	15	11	73.33	ผ่านเกณฑ์
36	15	12	80.00	ผ่านเกณฑ์
37	15	11	73.33	ผ่านเกณฑ์
38	15	13	86.67	ผ่านเกณฑ์
39	15	13	86.67	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินทักษะมัคคุเทศก์น้อยกับเกณฑ์การประเมิน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับผ่านเกณฑ์

4. วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ที่มีต่อการให้บริการของมัคคุเทศก์น้อย มีรายละเอียดดังตารางที่ 3

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านความรู้ของมัคคุเทศก์น้อยต่อสถานที่ที่ให้บริการ			
1. มัคคุเทศก์น้อยมีความรู้ต่อประวัติความเป็นมาของ วัดแจ้ง	4.65	.654	ระดับมากที่สุด
2. มัคคุเทศก์น้อยมีความรู้ต่อโบราณวัตถุ โบราณสถานที่สำคัญของวัดแจ้ง	4.65	.572	ระดับมากที่สุด
3. มัคคุเทศก์น้อยมีความรู้ต่อประวัติส่วนตัวของเจ้าอาวาสวัดแจ้ง	4.5	.671	ระดับมาก
รวม	4.6	.053	ระดับมากที่สุด



ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักท่องเที่ยว			
1. มัคคุเทศก์น้อยให้บริการด้วยความสุภาพ เป็นมิตรต่อนักท่องเที่ยว	4.8	.510	ระดับมากที่สุด
2. มัคคุเทศก์น้อยดูแลเอาใจใส่ กระตือรือร้น เต็มใจให้บริการ	4.85	.357	ระดับมากที่สุด
3. มัคคุเทศก์น้อยให้คำแนะนำ หรือตอบข้อซักถามเป็นอย่างดี	4.9	.300	ระดับมากที่สุด
รวม	4.85	.109	ระดับมากที่สุด
ด้านภาษาที่ใช้ในการให้บริการ			
1. ความเหมาะสมด้านภาษาที่ใช้ในการบริการนักท่องเที่ยว มีการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน ในการบริการให้คำแนะนำ หรือตอบคำถาม นักท่องเที่ยว	4.8	.400	ระดับมากที่สุด
2. มีศิลปะในการพูด รู้จังหวะ รู้จักเว้นวรรคในการพูด และรู้ว่าควรพูดอธิบายในเวลาใด หรือเรื่องอะไรที่ควรอธิบายก่อนหรือหลัง	4.75	.433	ระดับมากที่สุด
3. มีการใช้ภาษาท่าทางได้อย่างเหมาะสม	4.8	.400	ระดับมากที่สุด
รวม	4.78	.019	ระดับมากที่สุด
ภาพรวม	4.74	.132	ระดับมากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการให้บริการของมัคคุเทศก์น้อย โดยใช้หลักสูตร เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมัคคุเทศก์น้อย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .132 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้ว พบว่า ด้านความรู้ของมัคคุเทศก์น้อยต่อสถานที่ที่ให้บริการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .053 ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักท่องเที่ยว อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .109 ด้านภาษาที่ใช้ในการให้บริการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .019

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมัคคุเทศก์น้อย พบว่า หลักสูตร มี 9 องค์ประกอบ คือ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สารการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง โครงสร้างของหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา แนวทางการจัดการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทาบ (Taba, 1962) ซึ่งได้ให้ความเห็นว่า หลักสูตรไม่ว่าจะมีรูปแบบอย่างไรจะต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อยที่สุด 4 อย่าง คือ 1) วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะวิชา 2) เนื้อหาวิชา และจำนวนชั่วโมงสำหรับการสอนแต่ละวิชา 3) กระบวนการเรียนการสอน 4) วิธีการประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร จันทรเรือง (2549 : 13) ที่พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเรื่อง เพลงบอกเพลงพื้นบ้านภาคใต้สำหรับนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 5 ที่นำผลจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ในการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมเรื่องระบำชักพระ มีการนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการศึกษา มากำหนดเป็นองค์ประกอบของหลักสูตร ที่ประกอบด้วย แนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมายคุณสมบัติของผู้เรียน ผลการเรียนรู้สาระการเรียนรู้

คำอธิบายรายวิชา โครงสร้างหลักสูตร เวลาเรียน แนวการดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสื่อการเรียนรู้การวัดและประเมินผล

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมีคฤศนน้อย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของหลักสูตร เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมีคฤศนน้อย ก่อนใช้หลักสูตรและหลังการใช้หลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยหลังการใช้หลักสูตรมีคะแนนสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าหลักสูตรเป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นจากสภาพปัญหา ความจำเป็นของสังคม และผู้เรียน เป็นเรื่องใกล้ตัวผู้เรียนสอดคล้องกับแนวคิดของชาตรี สำราญ (2544, น. 5) ที่กล่าวว่าธรรมชาติของเด็ก " ธรรมชาติของเด็กอยากรู้ อยากเห็น อยากลอง อยากเล่น สิ่งที่เขาสนใจจะจ้องไม่กระพริบตา ครูจึงต้องนำเสนอสิ่งที่เด็กสนใจสิ่งแปลกในความรู้สึกของเขา" ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุพิน สิทธิจินดา (2558) ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตร เรื่อง กล้วยฉาบ แก้วจากภูมิปัญญาไทย บ้านบ่อกร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรเรื่อง กล้วยฉาบ แก้วจากภูมิปัญญาไทยบ้านบ่อกร กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ 2) ศึกษาผลการใช้หลักสูตรเรื่อง กล้วยฉาบ แก้วจากภูมิปัญญาไทยบ้านบ่อกร ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรเรื่อง กล้วยฉาบ แก้วจากภูมิปัญญาไทยบ้านบ่อกร มีองค์ประกอบดังนี้ หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง ขอบข่ายเนื้อหา เวลาเรียน แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อและวัสดุอุปกรณ์ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ 2) ผลการใช้หลักสูตรเรื่องกล้วยฉาบ แก้วจากภูมิปัญญาไทยบ้านบ่อกร พบว่า นักเรียนมีสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง กล้วยฉาบ แก้วจากภูมิปัญญาไทยบ้านบ่อกร หลังเรียนสูงกว่า ก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นักเรียนมีทักษะปฏิบัติการทำกล้วยฉาบ แก้วจากภูมิปัญญาไทยบ้านบ่อกร อยู่ในระดับดีมาก

3. ผลการเปรียบเทียบทักษะมีคฤศนน้อยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายกับเกณฑ์โดยการใช้การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมีคฤศนน้อย พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายมีทักษะมีคฤศนน้อยผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 70 ขึ้นไป เนื่องจาก หลักสูตรมีองค์ประกอบของเนื้อหาสาระที่เน้นทักษะปฏิบัติด้วยกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้วยทักษะปฏิบัติของแฮร์โรว์ ที่มีขั้นตอนในการฝึก 5 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 ขั้นการเลียนแบบ ขั้นที่ 2 ขั้นการลงมือกระทำตามคำสั่ง ขั้นที่ 3 ขั้นการกระทำอย่างถูกต้องสมบูรณ์ ขั้นที่ 4 ขั้นการแสดงออก และ ขั้นที่ 5 ขั้นการกระทำอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งเป็นกระบวนการสอนที่เน้นการฝึกปฏิบัติแบบซ้ำ ๆ ส่งผลให้ทักษะปฏิบัติมีคฤศนน้อยผ่านเกณฑ์การประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิพย์ จันตะวงศ์ (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การสร้างชุดฝึกทักษะคอมพิวเตอร์ เรื่อง การออกแบบงานกราฟิกด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้รูปแบบทักษะปฏิบัติของแฮร์โรว์ ผลการดำเนินงาน พบว่า 1) ชุดฝึกทักษะคอมพิวเตอร์ เรื่อง การออกแบบงานกราฟิกด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้รูปแบบทักษะปฏิบัติของแฮร์โรว์ ที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ 2.66/82.35



ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 50/80 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ได้รับการสอนด้วยชุดฝึกทักษะคอมพิวเตอร์ เรื่อง การออกแบบงานกราฟิกด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้รูปแบบทักษะปฏิบัติของแฮร์โรว์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการใช้ชุดฝึกทักษะคอมพิวเตอร์ เรื่อง การออกแบบงานกราฟิกด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้รูปแบบทักษะปฏิบัติของแฮร์โรว์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อีกทั้งหลักสูตรยังมีองค์ประกอบของเนื้อหาสาระที่เน้นทักษะปฏิบัติยังเป็นการนำความรู้ในภาคทฤษฎี มาประยุกต์ใช้จริงกับทักษะปฏิบัติ ส่งผลให้มัคคุเทศก์น้อยมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาเกี่ยวกับวัดแจ้ง

4. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ที่มีต่อการให้บริการของมัคคุเทศก์น้อย ผลการประเมินความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อมัคคุเทศก์น้อย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .132 และพบว่าด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักท่องเที่ยว เป็นด้านที่นักท่องเที่ยวพึงพอใจสูงสุด เนื่องจากก่อนลงปฏิบัติงานจริงในการเป็นมัคคุเทศก์นั้น มีการเรียนการสอนเกี่ยวกับทักษะที่ดีของมัคคุเทศก์ ที่ประกอบไปด้วย ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ต้องรู้นักท่องเที่ยวของเราเป็นใคร หรือชนชาติใด มีลักษณะนิสัยโดยทั่วไปเป็นอย่างไร เพื่อที่จะได้ปรับตัวให้เข้ากับนักท่องเที่ยวกลุ่มนั้นได้ และให้บริการที่เหมาะสม เป็นที่ถูกใจแก่นักท่องเที่ยว อีกทั้งต้องมีใจรักในงานบริการ มีความภาคภูมิใจในอาชีพของตน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากที่สุด อดทนต่อปัญหา พยายามปรับปรุงแก้ไขในส่วนบกพร่องของตนเองและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดีให้ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัดติยา กลัญทกะปรกรณ์ (2550 : 4-5) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลที่จะมาทำหน้าที่เป็นมัคคุเทศก์นั้น ควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ บุคลิกภาพ การพูด พูดจาถูกกาลเทศะมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีน้ำเสียงไพเราะ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสุขุม รอบคอบ ไม่วู่วามและแสดงความวิตกกังวลจนเกินไป มีน้ำใจต่อนักท่องเที่ยว มีมัคคุเทศก์ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถเข้ากับนักท่องเที่ยวได้ และให้นักท่องเที่ยวเข้ากันได้ดีในการท่องเที่ยว รวมถึง สร้างความประทับใจให้แก่นักท่องเที่ยวส่งผลให้นักเรียนบริการต่อนักท่องเที่ยวในทางที่ดี ทำให้นักท่องเที่ยวเกิดความประทับใจ และประเมินความพึงพอใจที่มีต่อมัคคุเทศก์น้อย อยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

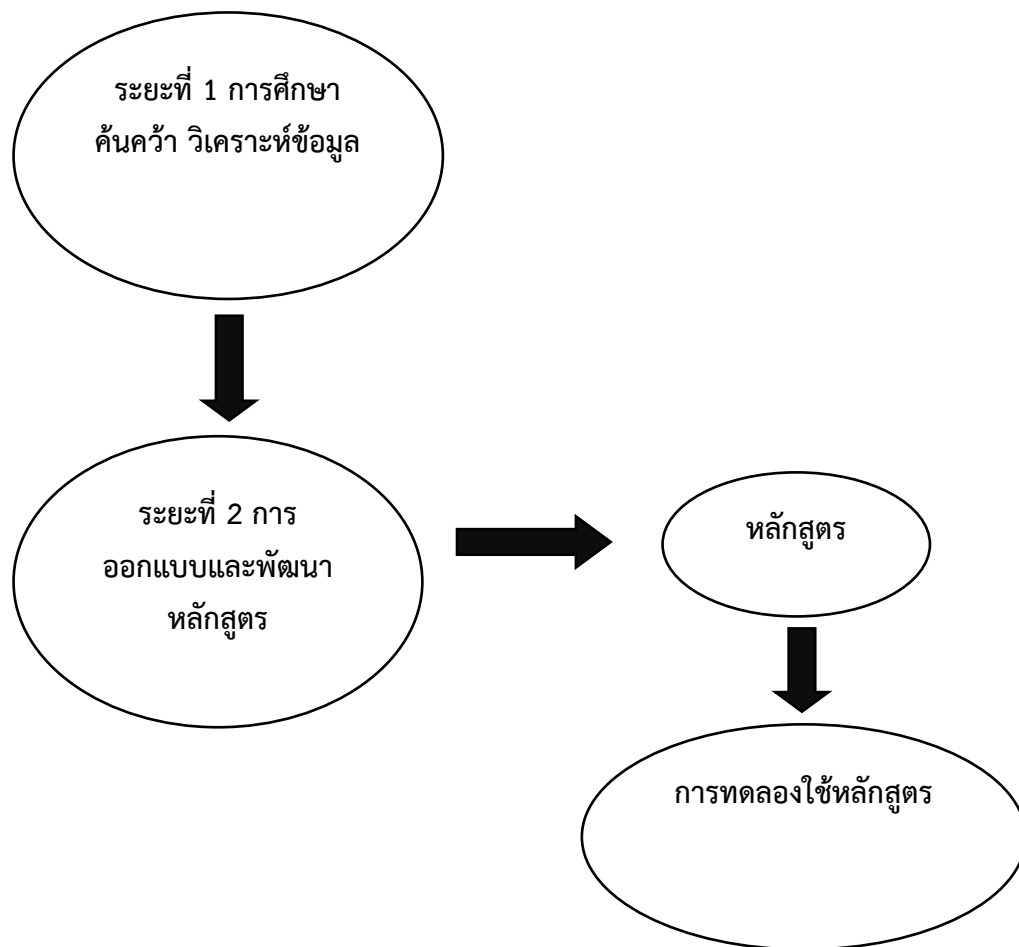
การพัฒนาหลักสูตรออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมัคคุเทศก์น้อย คือ การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีตลอดถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สอบถามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา หรือความต้องการของชุมชน

ระยะที่ 2 การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร เป็นการกำหนดและจัดทำโครงสร้างของหลักสูตร เพื่อออกแบบการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับประวัติศาสตร์ท้องถิ่น โดยกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร วิเคราะห์เนื้อหา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินและติดตามผล คือ การนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ จากระยะที่ 1 มาออกแบบ กำหนดโครงสร้างของ

หลักสูตร จากนั้นนำหลักสูตรไปตรวจสอบคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผล และผู้เชี่ยวชาญทางประวัติศาสตร์

ระยะที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรที่พัฒนาแล้วมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อทดสอบและประเมินผลหาข้อบกพร่องของหลักสูตร เปรียบเทียบทักษะปฏิบัติกับเกณฑ์การประเมิน และประเมินผลความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวหลังจากการให้บริการของมัคคุเทศก์น้อย โดยสามารถสรุปการพัฒนาหลักสูตรได้ดังภาพที่ 1



บทสรุป

1. ผลจากการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้งอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมัคคุเทศก์น้อย พบว่า ประกอบไปด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สารการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง โครงสร้างของหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา แนวทางการจัดการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และผลการประเมินคุณภาพของหลักสูตร ความสอดคล้องและความเหมาะสมของหลักสูตร มีค่าดังนี้ ค่าความสอดคล้อง เท่ากับ 0.87 มีความสอดคล้อง และค่าความเหมาะสมของหลักสูตร เท่ากับ 4.65 มีความเหมาะสมของหลักสูตรในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/5 ก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมีคฤศเทศน์น้อย พบว่า นักเรียนที่ผ่านการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมีคฤศเทศน์น้อย หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการเปรียบเทียบทักษะมีคฤศเทศน์น้อยกับเกณฑ์การประเมิน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4/5 โดยใช้หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมีคฤศเทศน์น้อย พบว่า อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์

4. ผลการประเมินความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวยที่มีต่อการให้บริการของมีคฤศเทศน์น้อย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .132

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อส่งเสริมทักษะมีคฤศเทศน์น้อย สามารถปรับเนื้อหา เวลาเรียน กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ / แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลให้มีความเหมาะสมกับโครงสร้างหลักสูตรของสถานศึกษาได้

1.2 ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร อาจยืดหยุ่นเวลาให้เหมาะสมกับกิจกรรม โดยเฉพาะการฝึกปฏิบัติที่เน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงมากที่สุด เพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญ โดยครูและรุ่นพี่มีคฤศเทศน์น้อยเป็นผู้สาธิตและอธิบายให้นักเรียนฝึกปฏิบัติ

1.3 หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เป็นหลักสูตรที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โรงเรียนต่าง ๆ ที่สนใจสามารถนำไปใช้จัดการเรียนการสอนให้แก่ นักเรียนได้

1.4 ผู้วิจัยควรนำผลการประเมินทักษะปฏิบัติมีคฤศเทศน์น้อยร่วมปรึกษารื้อกับทางเทศบาลนครสงขลา เพื่อต่อยอดมีคฤศเทศน์น้อยสู่การนำเที่ยว

1.5 ผู้วิจัยควรบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้ออกไปร่วมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เพื่อช่วยฝึกฝนในด้านทักษะภาษาอังกฤษแก่มีคฤศเทศน์น้อย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรนำรูปแบบและวิธีการของการพัฒนาหลักสูตรนี้ไปใช้วิจัยและพัฒนาหลักสูตรภูมิปัญญาท้องถิ่นในด้านอื่น ๆ หรือใช้พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นการสร้างหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาอื่น

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นด้านประวัติศาสตร์ใกล้เคียง เช่น ตำบลบ่อยาง ถึงวิถีชีวิตของผู้คน วัฒนธรรมประเพณีพื้นบ้าน เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาเจตคติของผู้เรียน ชุมชน และบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม เรื่อง ณ วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- ชาติติยา กลัญทกะปกรณ์. (2550). *หลักการวัดคุณเทศก์*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- จตุพร จันทรเรือง. (2549). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเรื่องเพลงบอกเพลงพื้นบ้านภาคใต้ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการนิเทศ*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาตรี สำราญ. (2544). *เตรียมตัวครูสู่การประกันคุณภาพ*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- ยุพิน สิทธิจินดา. (2558). การพัฒนาหลักสูตร เรื่อง กล้วยฉาบแก้ารสจากภูมิปัญญาไทยบ้านบ่อกรุ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และเทคโนโลยี สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- รุ่งทิพย์ จันตะวงศ์. (2555). การสร้างชุดฝึกทักษะ คอมพิวเตอร์ เรื่องการออกแบบงานกราฟิก ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้รูปแบบทักษะปฏิบัติของแฮร์โรว์ (Harrow's Instructional Model for psychomotor Domain). *การค้นคว้าอิสระการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศศิพัชร จำปา. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นโดยใช้แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ เพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดทางประวัติศาสตร์. *วารสารวิชาการ Viridian E-Journal Silpakorn University ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 9(2), หน้า 1158-1171.
- Harrow, A.J. (1972). *A taxonomy of the psychomotor domain*. New York: David McKay.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development Theory and Practice*. New York:Harcourt, Brace and Word Inc.





ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มี
ประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครปฐม เขต 2
Super Leadership of Administrators Affecting Building Team
Effectiveness of Teachers Under Nakhon Pathom
Primary Educational Service Area Office 2

¹ภคณภัทร แสงคำ Phaknaphat Saengkam

²พิชญภา ยืนยาว Pitchayapa Yuenyaw

³นภาพรณ ยอดสิน Napaporn Yodsin

^{1,2,3}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

^{1,2,3}Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University

¹Corresponding, author e-mail: f.a.n.g.kanokon571@gmail.com

Received September 7, 2024; Revised September 28, 2024; Accepted: September 30, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู และ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 286 คน ได้มาโดย การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามที่ตั้งของอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง และการเตรียมพร้อมเพื่อนำตนเอง และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการสร้างผู้นำ ตามลำดับ 2) การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน ประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย การพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การสร้างแรงจูงใจ และภาวะผู้นำอย่างมีศิลป์ ตามลำดับ และ 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง (X_5) การเตรียมพร้อมเพื่อนำตนเอง (X_1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ

(X_3) และการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง (X_4) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู (Y_{tot}) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 63.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 0.64 + 0.34 (X_5) + 0.21 (X_1) + 0.18 (X_3) + 0.13 (X_4)$
คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ; ผู้บริหารสถานศึกษา; ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

Abstract

The research aimed to: 1) study the level of super leadership of school administrators; 2) study the level of building the team effectiveness of teachers; and 3) analyze super leadership of school administrators affecting building the team effectiveness of teachers under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2. The sample was 286 government teachers in schools under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 2, derived by proportional stratified random sampling distributed by district. The research instrument used was a questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The research results were as follows: 1) Overall super leadership of school administrators was at a high level. There were 2 aspects that consists of self-goal orientating and self-leadership preparation, at a highest level. There were 3 aspects that consists of self-development, empowerment, and creating leaders, at a high level, respectively. 2) Overall building the team effectiveness of teachers was at a high level. There was 1 aspect, sharing goals, at a highest level. There were 8 aspects that consists of interpersonal relations, work participation, mutual respect, sharing communication, developing skills and knowledge, creative development, motivation, and benevolent leadership, at a high level, respectively., and 3) The super leadership of school administrators in the aspects of self-development (X_5), self-leadership preparation (X_1), empowerment (X_3) and self-goal orientating (X_4) were factors affecting building team effectiveness of teachers (Y_{tot}) and they collectively predicted building team effectiveness of teachers at the percentage of 63.80 with significant statcal level of 0.5. The regression equation was $\hat{Y}_{tot} = 0.64 + 0.34 (X_5) + 0.21 (X_1) + 0.18 (X_3) + 0.13 (X_4)$.

Keywords: Super leadership, School administrator, the Team effectiveness

บทนำ

ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อ



พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) หัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การสร้างและพัฒนาคนไทย เพื่ออนาคตของประเทศ สร้างคนไทยให้เป็นคนดีและคนเก่ง มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ เน้นการอ่านออก เขียนได้ คิดวิเคราะห์ เป็นสามารถสร้างวิสัยทัศน์และวางแผน อนาคตที่ดีของตนเองได้ รวมถึงรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงามของคนไทยและคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติเป็นหลัก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

จากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและแนวทางการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาโดยสถานศึกษาจะได้รับมอบอำนาจให้ดำเนินการเอง ดังนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด คือ “ผู้บริหาร” ยิ่งในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวแปรที่สำคัญและเป็นกลไกหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพราะเป็นผู้นำนโยบาย แนวดำเนินงานและโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ผู้บริหารต้องไม่หยุดนิ่ง ต้องเคลื่อนไหวและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา พัฒนาส่งเสริมบุคลากร เปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น ไม่สังกัดกันความคิดของครู ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหารและพฤติกรรมภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำของการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ

ในสังคมยุคดิจิทัล ปฏิเสธไม่ได้ว่า ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา รวมถึงทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อยุคการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมดิจิทัล ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ เป็นทักษะสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งในสังคมตลอดจนหน่วยงานทางการศึกษา ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ (เสวียน เจนเขว้า, 2564) ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการนำพาองค์กรให้เดินไปในทิศทางที่เหมาะสม นำพาองค์กรให้ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การขับเคลื่อนองค์กรต้องอาศัยการมีผู้นำที่ดีและเก่ง มีความรู้ มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อให้ทีมงานผู้ตามเป็นผู้ที่เดินอยู่ในทิศทางที่ผู้นำกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยเริ่มจากการเปิดโอกาสให้ผู้ตาม สามารถเป็นผู้นำตนเอง โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ให้รางวัลตนเองและ

สามารถลงโทษหรือวิพากษ์วิจารณ์ตนเองในกรณีที่ไม่สามารถจะประพฤติปฏิบัติตามที่ต้องการได้ นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น กระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำจึงมุ่งเน้นเพื่อเปลี่ยนแปลงลักษณะพฤติกรรมตนเองของ ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้แรงจูงใจภายนอก การวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลภายนอก และการมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยใช้พฤติกรรมการจูงใจภายใน วิพากษ์วิจารณ์ตนเองและเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยปรับคำให้กระชับและสื่อความหมาย ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ 5 ด้าน 1) การเตรียมพร้อมเพื่อผู้นำตนเอง 2) การสร้างผู้นำ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 4) การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง 5) การพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ ผู้นำที่สามารถสร้างผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ จึงจะเรียกว่าผู้มี “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะช่วยให้ผู้บริหารได้ใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพการบริหารสถานศึกษาในการสร้างคนให้เป็นผู้นำตามแบบอย่าง โดยสร้างผู้ตามให้เป็นผู้นำตามแบบฉบับแห่งผู้นำ กระตุ้นผู้ตามให้เป็นผู้นำด้วยเช่นกัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2561)

ทักษะของทีมที่ประสบความสำเร็จ มีทักษะที่เกี่ยวข้องได้แก่ มีเป้าหมาย (goal) ที่ชัดเจน และสมาชิกรับรู้และเข้าใจตรงกัน มีการส่งเสริมแสดงออก (expression) ที่เหมาะสม สมาชิกและผู้นำทีมมีความเป็นผู้นำ (leadership) การทำงานของทีมมีการแสดงความคิดเห็น ที่สอดคล้องและเป็นเอกฉันท์ (unanimous) ทีมงานมีความไว้วางใจ (trust) ต่อกัน และ ทีมงานมีการส่งเสริมให้เกียรติและยกย่อง มีความคิดสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์และส่งเสริมความสำเร็จของทีมงาน เมื่อทีมงานเติบโตเต็มที่แล้วในช่วงหนึ่ง ทีมงานจะมีความต้องการที่ต้องเกี่ยวข้องกันหลายฝ่ายนั้นอาจมีผลกระทบต่อกันจนก่อให้เกิดความแตกแยกการไม่ร่วมมือร่วมแรง ทีมงานอ่อนแอลง จนอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ได้แก่ เรื่องผลประโยชน์ เรื่องความขัดแย้งทั้งส่วนบุคคลและทีม การเสียสละ การเอาใจเอาเปรียบ ความแตกต่างระหว่างบุคคล การไม่มีประสิทธิภาพในการสื่อสาร การวางแผน ระบบการทำงานของทีมที่ไม่สอดคล้องกับทีมงานอื่น ๆ เป็นต้น เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางในการลดปัญหาในการทำงานเป็นทีม คือ สร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน มีการสื่อสารกันอย่างชัดเจนไม่ปิดบังกัน มอบหมายงานต้องมีความชัดเจนแน่นอน ไม่เปลี่ยนไปมา ยอมรับในความแตกต่างของสมาชิกในทีม เนื่องจากคนเราเกิดมามีความแตกต่างกัน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จจึงควรมีการพัฒนาทีมงาน และการทำให้ทีมงานกลับมาเข้มแข็งใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559) ทั้งนี้ ในการขับเคลื่อนและปฏิรูปองค์การการศึกษา เช่นเดียวกันต้องอาศัยทีมงานที่มีคุณภาพเพื่อช่วยขับเคลื่อนให้สถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพจึงเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องตระหนัก ถึงภาวะผู้นำและศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองมาบริหารและสร้างทีมงาน การสร้างทีมงาน จะสำเร็จได้ต้องอาศัยภาวะผู้นำและกลยุทธ์ของผู้บริหารในการสร้างทีมงาน พฤติกรรม การสร้างทีมงานของผู้บริหารต้องมีความเด่นชัดในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านที่เกี่ยวกับคนหรืองาน ผู้บริหารต้องสนับสนุนและไว้วางใจสมาชิกในการปฏิบัติงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าใจเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ของ



งานร่วมกันอย่างชัดเจน การพัฒนาองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มุ่งเน้นการเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพขององค์กร โดยอาศัยพลังความร่วมมือจากสมาชิกทุกคนในทีมงาน

สภาพปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เมื่อพิจารณาโดยรวม แล้ว พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาพรวมสูง แต่ในบางสาระการเรียนรู้ยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย ทำให้ผู้บังคับบัญชาต้องกำกับติดตามการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในบางเรื่อง ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน จากการที่ได้วิเคราะห์ติดตามการบริหารงาน โดยสรุปแล้วพบว่า ผู้บริหารบางคนขาดการ วางแผนงานที่เป็นระบบ การสื่อสารภายในยังไม่ทั่วถึง ขาด การนิเทศติดตามประเมินผล ขาดการ กระจายอำนาจทางการบริหารให้กับทีมงาน และยังขาดการกระตุ้นให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองจาก สภาพปัญหาดังกล่าว ความสำคัญของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษา เนื่องจากพบว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพมากน้อย เพียงใดขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำในการเสริมสร้าง พัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผู้นำตนเองได้ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย มีการพัฒนา งานให้ดีขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2, 2565)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และได้นำ ผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการสร้างทีมงานตนให้มีประสิทธิภาพ และ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของตนเพื่อใช้ในการบริหารและเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาครูในสถานศึกษาให้มีการ สร้างทีมงานของครูที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มี ประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่ง ชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยกระจายจำนวนตามที่ตั้งของ อำเภอ ได้ข้าราชการครูจำนวน 302 คน จากนั้นนำเครื่องมือที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบค่าของความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถาม แล้วหาค่าดัชนี

ความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และแปลผลค่า IOC ที่คำนวณได้ โดยเลือกเฉพาะข้อกระทงคำถามที่มีค่าดัชนีระหว่าง 0.67-1.00 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) ของข้อ กระทงคำถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach ด้วยโปรแกรม สำเร็จรูป โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.971 และระดับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู เท่ากับ 0.990 แล้วจึงส่ง แบบสอบถามไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 302 ฉบับ ซึ่งได้แบบสอบถามคืนมา 286 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.70 นำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สรุปผลและเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการสร้างทีมงานที่มี ประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 แสดงในตาราง ที่ 1-3 ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

(n = 286)

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การเตรียมพร้อมเพื่อนำตนเอง	4.53	0.54	มากที่สุด	2
2.	การสร้างผู้นำ	4.35	0.68	มาก	5
3.	การเสริมสร้างพลังอำนาจ	4.37	0.69	มาก	4
4.	การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง	4.56	0.53	มากที่สุด	1
5.	การพัฒนาตนเอง	4.39	0.67	มาก	3
รวม		4.44	0.62	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง อยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.53) รองลงมาได้แก่ การเตรียมพร้อมเพื่อนำตนเอง ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.54) และการสร้างผู้นำ อยู่ในลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ



2. ผลการวิเคราะห์ระดับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

(n = 286)

ข้อ	การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ภาวะผู้นำอย่างมีศิลป์	4.43	0.61	มาก	9
2.	การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	4.51	0.56	มากที่สุด	1
3.	การมีมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร	4.49	0.55	มาก	2
4.	การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	4.45	0.57	มาก	7
5.	การสร้างแรงจูงใจ	4.45	0.57	มาก	7
6.	การพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้	4.46	0.57	มาก	6
7.	การสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.46	0.56	มาก	5
8.	การมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.47	0.56	มาก	3
9.	การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	4.47	0.57	มาก	4
รวม		4.47	0.57	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน โดยการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.56) รองลงมาได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.55) และภาวะผู้นำอย่างมีศิลป์ อยู่ในลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

(n = 286)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
Regression	4	32.06	8.02	123.80*	.00
Residual	281	18.20	0.07		
Total	285	50.26			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig
ค่าคงที่	0.64		0.27	2.40*	.01
การพัฒนาตนเอง (X ₅)	0.34	0.44	0.06	5.49*	.00

การเตรียมพร้อมเพื่อนำตนเอง (X_1)	0.21	0.15	0.06	3.50*	.00
การเสริมสร้างพลังอำนาจ (X_3)	0.18	0.23	0.06	3.09*	.00
การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง (X_4)	0.13	0.10	0.06	2.15*	.03

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$R = 0.799$ $R^2 = 0.638$ $SEE. = 0.254$

จากตารางที่ 3 พบว่า การพัฒนาตนเอง (X_5) การเตรียมพร้อมเพื่อนำตนเอง (X_1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (X_3) และ การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง (X_4) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.638 ซึ่งแสดงว่าการพัฒนาตนเอง การเตรียมพร้อมเพื่อนำตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู และสามารถทำนายการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครูได้ร้อยละ 63.80 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 0.64 + 0.34 (X_5) + 0.21 (X_1) + 0.18 (X_3) + 0.13 (X_4)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.44 (Z_5) + 0.15 (Z_1) + 0.23 (Z_3) + 0.10 (Z_4)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงจากมากไปน้อยดังนี้ การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง การเตรียมพร้อมเพื่อนำตนเอง การพัฒนาตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการสร้างผู้นำ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่สามารถสร้างหรือพัฒนาผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ สิ่งที่สำคัญเด่นชัดของผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องเป็นกระตุ้นสนับสนุนและเสนอแนะที่สามารถทำให้ผู้ตามสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร โดยต้องเข้าใจเป้าหมายขององค์กร มีความมั่นใจในตนเอง มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ มีความมั่นใจและตั้งใจที่จะสู้เพื่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จในงาน ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น รับรู้ว่าจะงานที่ทำนั้นมีคุณภาพและมีความหมาย ซึ่งจะทำให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน ให้รางวัลและคำชมเชยเมื่อครูประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ครูทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานและเป็นส่วนหนึ่งที่จะสนับสนุนกันและกัน ไปสู่ความสำเร็จ ส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าและความก้าวหน้าในผลงานและเป้าหมายของตนเอง กระตุ้นให้ครูแสดงความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของตนเองในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้อย่างเป็นระบบ มีทิศทางชัดเจน สนับสนุนครูให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการวางแผนและตั้งเป้าหมายในการใช้ชีวิตการทำงานของตนเองได้ ส่งเสริมให้ครูเกิดความเข้าใจต่อเป้าหมายของ



ตนเองและเป้าหมายของสถานศึกษา และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครู เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเองและสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561) ได้สรุปว่า การที่ผู้บริหารกระตุ้นสนับสนุนและเสนอแนะที่สามารถทำให้ผู้ตามสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร เป้าหมายนั้นต้องคำนึงถึงส่วนรวมและจิตใจให้ส่วนรวมนั้นเกิดความศรัทธาในตนเอง ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจึงต้องสามารถใช้สิ่งที่ตนเองมี เพื่อท้าทายทีมงาน ผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจให้ทีมงาน ให้รางวัลและคำชมเชยที่เหมาะสมตามสถานการณ์ ให้ทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานและเป็นส่วนหนึ่งที่จะสนับสนุนกันและกันไปสู่ความสำเร็จ กระทั่งสามารถไปถึงจุดหมายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายใจ ชูฤทธิ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเอง จัดระบบในการบริหารงานด้าน การวางแผน การกระจายอำนาจ การติดต่อสื่อสาร การนิเทศภายใน และการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำตนเอง

2. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน โดยการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด การมีมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร การมีส่วนร่วมในการทำงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย การพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การสร้างแรงจูงใจ และภาวะผู้นำอย่างมีศิลป์ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเห็นว่า การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงาน และทำงานเป็นทีม ผู้บริหารในทุกองค์กรให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ประกอบกับความตื่นตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงของการศึกษา จึงทำให้ครูในสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือว่าเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงาน และลงมือปฏิบัติร่วมกัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งการทำงานเป็นทีมจะต้องระดมความคิดและความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาประสานสอดคล้องกัน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านดำเนินไปได้ด้วยดี ประสบผลสำเร็จ ร่วมทำงานด้วยความมุ่งมั่น มีการติดต่อสื่อสารที่เห็นพ้องต้องกันในการกิจ สมาชิกในทีมงานแต่ละคนมีสิทธิที่จะแสดงออกได้อย่างเสรี อีกทั้งแต่ละคนยังมีสิทธิที่ได้รับฟังและตอบสนองอย่างเข้าใจกัน ให้การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ มีการวางแผน เพื่อปรับปรุงวิธีการให้บรรลุผลสำเร็จในงานของกลุ่ม และช่วยสมาชิกกลุ่มพัฒนาทักษะระหว่างบุคคลและทักษะการแก้ปัญหา นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ออกหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ โดยมีการประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยในด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวทำให้

ครูเกิดความตระหนัก และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Levi (2011) ได้อธิบายถึงการทำงานขององค์กรจะเห็นความสำคัญของทีมงาน ชัดเจนขึ้น เนื่องจากวิธีการทำงานแบบดั้งเดิมเป็นไปตามหลักการจัดการอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ คือ ผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์งานและแบ่งงานเป็นส่วนย่อย ๆ ให้แต่ละคนทำงาน แต่ละส่วนขึ้นต่อกันและรวมกันเป็นส่วนรวมทั้งหมด ผู้บริหารมีหน้าที่ออกแบบและควบคุม จนกล่าวได้ง่าย ๆ ว่า ผู้บริหารคิดและควบคุม ส่วนพนักงานคอยทำตามผู้บริหาร แต่วิธีการทำงานแบบดั้งเดิมจะใช้ได้ดีก็ต่อเมื่องานอยู่ในสภาพเดิมตลอด เพราะถ้าระบบเปลี่ยนไป ต้องเสียเวลาออกแบบงานใหม่อีกทั้งต้องเป็นงานไม่ซับซ้อนหรือไม่เปลี่ยนง่าย ๆ เพราะพนักงาน ระบบดั้งเดิมทำงานประจำของตน โดยไม่รู้ว่าอะไรเกิดขึ้นกับงานส่วนอื่นบ้าง นอกเหนือจากนั้น วิธีการทำงานแบบดั้งเดิมเน้นที่ผลผลิต ไม่สนใจคุณภาพและการบริการลูกค้า เพราะการสนใจ คุณภาพและบริการต้องอาศัยความผูกพันกับการทำงานมากกว่าปกติ ฉะนั้น เมื่อสภาพแวดล้อมของการทำงานเปลี่ยนแปลง วิธีการทำงานแบบดั้งเดิมย่อมไม่เหมาะสม จึงจำเป็นต้องหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ซึ่งได้แก่ การทำงานเป็นทีม เหตุผลที่ต้องเปลี่ยนมาทำงานเป็นทีม เพราะทีมเป็นอิสระมากกว่าและสามารถพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตลอดจนกระตุ้นให้เกิดความผูกพันกับคนที่ต้องการสิ่งอื่น ๆ จากงาน นอกเหนือจากเงิน องค์กรสมัยใหม่จึงหันมาใช้ทีมงานและพยายามสร้างทีมขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสุชา เพชรกานต์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสจังหวัดสงขลา พบว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะไม่ว่าในองค์กรเล็กหรือใหญ่ จะต้องให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เนื่องจากเราไม่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จเพียงผู้เดียวได้ แต่การทำงานต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของทุกคนแตกต่างกัน การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จึงต้องการคนมาทำงาน ด้วยการคิดร่วมกัน งานจึงออกมาสำเร็จ

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การเตรียมพร้อมเพื่อนำตนเอง 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจ และ 4) การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ซึ่งได้แก่ การพัฒนาตนเอง การเตรียมพร้อมเพื่อนำตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง สามารถทำนายการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ได้ร้อยละ 63.80 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเหนือผู้นำนั้น เป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการสร้างหรือพัฒนาผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ นำไปสู่การพัฒนางานด้านการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้เกิดภาวะผู้นำในตนเองของบุคลากรตามมา การเริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้



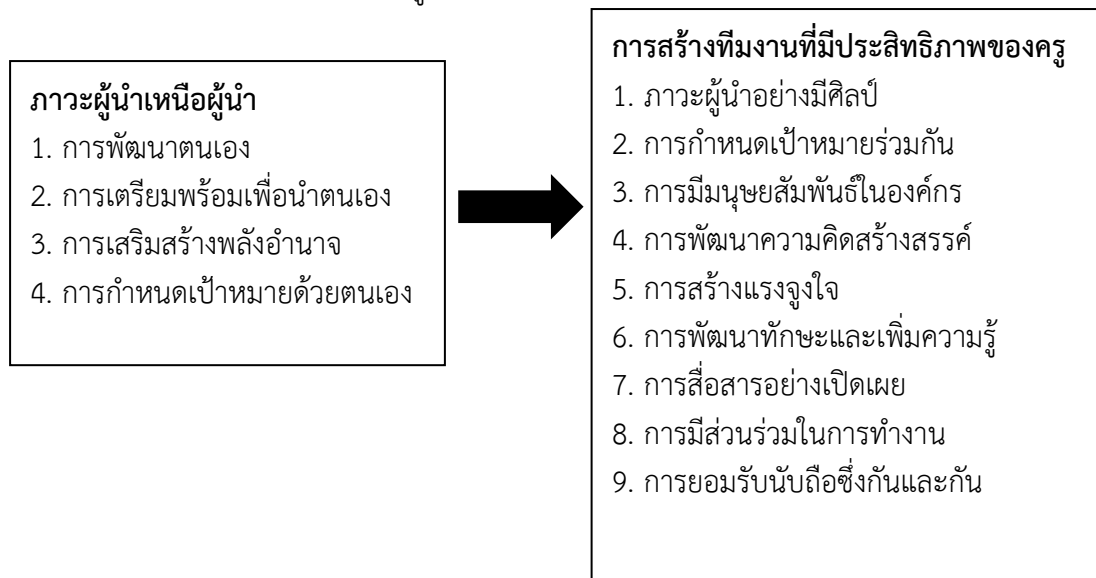
สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง จึงทำให้ครูมีการเตรียมความพร้อมเพื่อเป็นผู้นำ ส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นผู้นำไปในทิศทางที่เหมาะสม ผู้นำสร้างภาวะผู้นำทุกโอกาสให้ครูมีศักยภาพ ผลักดันให้ครูแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลักดันให้ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่ มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามความรู้ความสามารถและความถนัดของครูอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถดึงเอาศักยภาพของครูออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุผลสำเร็จขององค์กร การเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานในสิ่งใหม่ ๆ พยายามสร้างโอกาสให้ครูพัฒนาขั้นสู่เส้นทางความสำเร็จ มีการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถแสดงศักยภาพในการทำงานสูง มีความสามารถที่จะทำงานในสถานการณ์ที่ยากและซับซ้อนและท้าทายได้สำเร็จ และผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นสนับสนุนและเสนอแนะที่สามารถทำให้ครูสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร ให้รางวัลและคำชมเชยเมื่อครูประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ครูทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานและเป็นส่วนหนึ่งที่จะสนับสนุนกันและกัน ไปสู่ความสำเร็จย่อมส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ พิชญาภา ยืนยาว (2561) ได้อธิบายถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเหนือผู้นำว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำจึงจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพการบริหารสถานศึกษาในการสร้างคนให้เป็นผู้นำตามแบบอย่างที่ต้องการ โดยการสร้างผู้ตามให้เป็นผู้ตามตาม แบบฉบับของผู้นำและกระตุ้นให้ผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญ์ณภัท มณีพันธุ์วงศ์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 55.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในงานวิจัยนี้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบนั้น ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ทั้งหมด 4 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การเตรียมพร้อมเพื่อนำตนเอง 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจ และ 4) การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง ส่วนองค์ประกอบด้านการสร้างผู้นำ ไม่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ทั้งนี้เป็นเพราะภาวะผู้นำการสร้างผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างผู้นำ หน้าที่สำคัญของผู้นำ คือ การสร้างคน ไม่เพียงแต่สร้างงานที่ทำ ต้องสร้างคนด้วย ต้องทำให้เขาเติบโตขึ้นอย่างมีศักยภาพ เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าแข่งขันได้อย่างมั่นคงในอนาคต หากผู้นำมีความรู้ความสามารถที่สูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงาน ทีมงานจะเก่งได้มากที่สุดได้ถึงระดับเทียบเท่ากับผู้นำ แต่หากตัวผู้นำ

ไม่ได้พัฒนาความรู้ความสามารถจนทำให้ทีมเก่งกว่าตนเองแล้ว ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นคือ ตัวผู้นำจะไปกดศักยภาพของทีมให้หยุดพัฒนา หรือผู้ที่เก่งกว่าผู้นำจะออกจากทีมไป ดังนั้นผู้นำต้องมีทักษะที่สูงกว่าทีม สิ่งหนึ่งที่ควรตระหนักคือในการเป็นผู้นำคือ ทีมจะดีได้นั้นเกิดจากผู้นำ ในทางเดียวกัน หากทีมทำงานไม่มีประสิทธิภาพเกิดจากผู้นำเช่นกัน อาทิ หากคนในทีมทำผิด ทำไม่ดี ผู้นำไม่ได้ว่ากล่าวตักเตือนหรือสั่งสอนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเท่ากับว่าผู้นำอนุญาตให้พฤติกรรมผิด ๆ นั้นเกิดขึ้นในทีม นอกจากนี้ ควรคำนึงไว้เสมอว่าหากอยากสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในทีม เมื่อเจอคนที่มีคุณสมบัติผู้นำ กล่าวคือกล้าทำ มีความมั่นใจ หมายความว่า มีโอกาสที่เขาจะคิดต่างจากเรา ถ้าเอาความรู้หรือประสบการณ์ตัวเองไปปิดกั้นจะกลายเป็นฝาครอบที่ปิดโอกาสไม่让他เติบโต ซึ่งเมื่อบุคคลอยู่ในฝาครอบที่เขาจะแสดงออกคือ อยู่เฉย ๆ หรือออกจากทีมไป ดังนั้นการเป็นผู้นำที่ดีคือ การที่เราสามารถบริหารจัดการให้คนในทีมได้มีโอกาสเติบโตไปพร้อม ๆ กับทำงานออกมาได้มีประสิทธิภาพด้วย ในการจะสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ปัญหาหลัก ๆ ที่ทำให้ผู้นำส่วนใหญ่ไม่สามารถพาทีมไปเป็น Super Team ได้คือ การที่ผู้นำกลัวงานผิดพลาด จึงเอางานมาทำเองเนื่องจากว่าตัวเองทำได้ดีกว่าและเร็วกว่าให้คนในทีมทำ ทำให้ไม่สามารถถอดเอางานออกจากตัวเองได้ และทีมไม่เกิดการพัฒนา การที่จะทำให้ผลลัพธ์หรือเนื้องานออกมาจากทีม นั้นสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำคือ Motivate ทีม, สื่อสารให้ชัดเจน, อธิบายงานให้เคลียร์ให้ทีมเข้าใจ, ฝ่าสิ่งกีดขวางที่ได้, และช่วยแก้ปัญหาเมื่อทีมมีปัญหา

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้ พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การเตรียมพร้อมเพื่อนำตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การเตรียมพร้อมเพื่อนำตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู ซึ่งการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู ประกอบด้วย ภาวะผู้นำอย่างมีศิลป์ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การมีมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีส่วนร่วมในการทำงาน และ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

บทสรุป

จากข้อค้นพบผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สรุปได้ว่า

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการเตรียมพร้อมเพื่อนำตนเอง ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง และสามารถทำนาย

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู ได้ร้อยละ 63.80 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ } \hat{Y}_{\text{tot}} = 0.64 + 0.34 (X_5) + 0.21 (X_1) + 0.18 (X_3) + 0.13 (X_4)$$

$$\text{สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ } \hat{Z}_{\text{tot}} = 0.44 (Z_5) + 0.15 (Z_1) + 0.23 (Z_3) + 0.10 (Z_4)$$

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ จะเป็นแรงผลักดันไปสู่เป้าหมาย การสร้างความมุ่งมั่น ทำให้แรงจูงใจชัดเจนขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถสร้างผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู ด้านภาวะผู้นำอย่างมีศิลป์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมในการให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำอย่างมีศิลป์ โดยผู้นำที่มีทักษะในการชี้ให้สมาชิกในทีมรับทราบหน้าที่ของตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้นำต้องมีทักษะหลายด้าน ต้องสามารถลดปัญหาความขัดแย้ง กระตุ้นให้ทีมงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับรองสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมในเรื่องการสร้างแรงจูงใจ ควรให้ครูสามารถชักจูงให้สมาชิกในทีมทุ่มเทพลังใจและพลังกาย ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ดังนั้น ครูในสถานศึกษาต้องทำหน้าที่ชักจูงให้สมาชิกในทีมทุ่มเทพลังใจและพลังกาย ทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น ทำให้ผู้ตามเกิดพฤติกรรมร่วมกันด้วยความพอใจ เกิดความสุขในการทำงาน และผู้นำทีมจะต้องทราบถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม โดยสามารถสร้างพลังทางบวก แรงผลักดันที่พึงประสงค์ จูงใจให้บุคลากรในทีมใช้ทักษะเฉพาะด้าน ที่ผ่านการสะสมประสบการณ์ของแต่ละคนในการทำงานร่วมกันให้แล้วเสร็จ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกัน

1.4 จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาตนเอง การเตรียมพร้อมเพื่อนำตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการพัฒนาตนเอง การเตรียมพร้อมเพื่อนำตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง ให้มากขึ้นเพื่อที่จะให้การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของแต่ละคน พร้อมทั้งแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างให้ครูนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ต้องสนับสนุนงบประมาณที่พอเพียงต่อการพัฒนาศักยภาพของครู และมีความสามารถในการจูงใจให้ครูรับรู้ถึงความสำคัญของงานเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้ากับสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อันนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหาร

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). นโยบายปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2561). *Super Leadership: สุดยอดภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพฯ: ชัคเชส พับลิชชิง.

ธัญญ์ณภัส มณีพันธุ์วงศ์. (2564). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูไทยในทศวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต

1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย



- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พิชญภา ยืนยาว. (2561). ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารการศึกษา. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(1), หน้า2886-2899.
- วาสุชา เพชรกานต์. (2564). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*.
- สายใจ ชูฤทธิ์. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565*. นครปฐม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- เสวียน เจนเข้ว. (2564). ภาวะผู้นำที่สร้างได้. *วารสารวิชาการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 7(2), หน้า 35-45.
- Levi, D. (2011). *Group dynamics for teams*. 3rd ed. California: Jossey-Bass.



การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
Students Support System Performance in Small-Schools
Suratthani Primary Education Service Area Office 3

¹จุฑามาศ ศรีพล Juthamas Sriphon

²ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี Sajanun Kaewwongsri

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹ Corresponding author, e-mail: jutamas.sri003@hu.ac.th, Tel. 0842751688

Received September 7, 2024; Revised September 28, 2024; Accepted: September 30, 2024



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการอบรม ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ และ3. รวบรวมข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อการ ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2566 จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .164 ผลการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุ ราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.04, S.D. = 0.46) โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน รองลงมาด้านการส่งต่อ นักเรียน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการ ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ และประสบการณ์การเข้าอบรมและไม่ได้เข้าการอบรมระบบดูแลช่วยเหลือต่างกัน มีความคิดเห็นโดย ภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ครูควรประสานงานโดยตรงกับผู้ปกครองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ ต้องการ และจากการเยี่ยมบ้าน ซึ่งครูควรเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ให้นักเรียน ได้รับการแก้ไขปัญหาตามสภาพจริงและสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

คำสำคัญ: การดำเนินงาน; ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน; โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก



Abstract

The purpose of this study is to investigate the operation of the student care and aid system in tiny primary schools. Under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office, 3. 2. To compare instructors' perceptions on how the student care and support system works in small primary schools. Under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office, three students were classed by gender, age, and training in the student care and support system, and three teachers were asked to provide comments on how to operate the student care and support system in small primary schools. The study's sample size is 240 small-sized primary school teachers from the 2023 academic year. The research tool is a questionnaire, having an overall reliability rating of 164. The study discovered that 1) the operation of the student care and support system at a small-sized primary school Surat Thani Primary Educational Service Area Office ranks third overall and in all aspects. It is at a high level ($x = 4.04$, $SD = 0.46$). The top three areas with the greatest averages are student promotion and development. The second step is to send pupils and prevent and resolve problems. 2) Findings from comparing instructors' perspectives on the operation of the student care and support system. In small primary schools, teachers of various genders, ages, and training did not receive support system training. There was no general difference of opinion. 3) Suggestions for the functioning of small primary schools' student care systems revealed that instructors should work directly with parents to collect the information they require. and from home visits, in which teachers should give equal attention to all students, which must be resolved in accordance with actual conditions and Ministry of Education standards.

Keywords: Operation; Student Support System; Small-Schools

บทนำ

ปัจจุบันการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษานั้น นอกจากจะดำเนินการด้วยการส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนแล้ว การป้องกันและการช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดกับนักเรียน ก็เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้านการสื่อสาร เทคโนโลยี ปัญหา เศรษฐกิจ ปัญหาการระบาดของสารเสพติด ปัญหาครอบครัว ปัญหาการแข่งขันทุกรูปแบบ ก่อให้เกิดความทุกข์ ความวิตกกังวลความเครียด ซึ่งล้วนแต่เป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของทุกคน จนนำไปสู่การเกิด ปัญหา และสภาวะวิกฤติทางสังคม (อรรพรรณ ล่องลือฤทธิ์, 2557) จากปัญหานักเรียนที่หลากหลาย ได้แก่ ความเสี่ยงทางด้านอารมณ์ ความประพฤติ สมาธิสั้นอยู่ไม่นิ่ง และยังพบปัญหาจากข้อมูลในระเบียบสะสมด้านอื่นๆ เช่น ด้านการเรียน ร่างกาย สุขภาพ เป็นต้น

นอกจากนี้สภาพโดยรอบเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางเศรษฐกิจ ความเจริญจึงมาอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดอาชีพอย่างหลากหลาย เช่น รับจ้าง ทำสวน ค้าขาย และโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ จึงเป็นผลให้มีทั้งนักเรียนในท้องถิ่นและย้ายมาจากถิ่นอื่นที่ตามครอบครัวมาอาศัยอยู่ ผู้ปกครองส่วนใหญ่จึงขาดเวลาในการเอาใจใส่ดูแล และนักเรียนต้องช่วยผู้ปกครองหารายได้พิเศษระหว่างเรียน จึงทำให้ผู้ปกครองประสบปัญหาในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ปัญหาที่นักเรียนที่ไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่ เพราะผู้ปกครองยังขาดเวลาในการให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในการดูแลพฤติกรรม ส่งผลให้เกิดปัญหาในด้านพฤติกรรมและการเรียนของนักเรียนตามมา ได้แก่ มารยาทในการพูด นักเรียนไม่ส่งงาน ส่งงานล่าช้า มาไม่ทันเข้าแถวและทำกิจกรรมหน้าเสาธง จึงทำให้ขาดระเบียบวินัยในตนเอง ปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบปัญหาดังต่อไปนี้ 1) ผู้ปกครองไม่ยอมรับและไม่เห็นความสำคัญของการคัดกรอง แต่เนื่องจากพื้นฐานครอบครัวของนักเรียนส่วนใหญ่พ่อแม่หย่าร้าง หรือการทอดทิ้งเด็กให้เป็นกำพร้า ไม่ได้อาศัยอยู่กับบิดาและมารดาแต่ปู่ตายายเป็นผู้เลี้ยงดูแทน ทำให้ขาดความเข้าใจในการดูแลส่งเสริมนักเรียน ขาดการอบรมบ่มนิสัย พฤติกรรมที่เป็นปัญหาของเด็กและเยาวชนเป็นผลมาจากการเลี้ยงดูด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสม ส่งผลให้แสดงออกให้ทางที่ไม่ถูกต้อง เรียนรู้จากการใช้ความรุนแรงจากสมาชิกในครอบครัว พฤติกรรมที่พบได้บ่อย ยกตัวอย่างเช่น พฤติกรรมที่ติดเกมออนไลน์ ชอบความรุนแรง ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่ส่งการบ้าน ความสนใจในการเรียนลดลง ซึ่งปัญหาด้านพฤติกรรมของนักเรียนต้องได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกต้องและรวดเร็วขึ้น และ 2) ปัญหาในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนทั้งด้านการส่งต่อที่ไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่ให้ความร่วมมือ 3) การประชาสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร เช่นจากการประชุมผู้ปกครอง พบว่าผู้ปกครองบางส่วนไม่มาประชุม ทำให้ไม่ทราบข้อมูลข่าวสารจากโรงเรียนทั้งผลการเรียน ความประพฤติของนักเรียนระหว่างอยู่ที่โรงเรียนและความประพฤติของนักเรียนระหว่างอยู่ที่บ้าน จึงทำให้ประสบปัญหาในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน เป็นต้น (ขวัญเนตร มุลทองจาด, 2564)

จากความเป็นมาของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อครูผู้รับผิดชอบด้านระบบดูแลช่วยเหลือ ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อบูรณาการใช้เป็นแนวทางในการวางแผนงาน ปรับปรุง และพัฒนาแก้ไขในการดูแลและพัฒนากระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป จะเกิดประโยชน์และคุณค่าต่อการพัฒนาคน การพัฒนาสังคม และการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3



2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ และการอบรมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 635 คน จาก โรงเรียนจำนวน 73 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปในการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Mogan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน จากนั้นทำการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามเขตที่ตั้งของโรงเรียนแต่ละอำเภอแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนประชากรครูในแต่ละอำเภอ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม แบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 3 รายการ ได้แก่ เพศ อายุ และการอบรมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 32 ข้อ โดยใช้กรอบแนวคิดของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) ดังนี้ 1. ด้านการรู้จักนักเรียน จำนวน 6 ข้อ 2. ด้านการคัดกรองนักเรียน จำนวน 8 ข้อ 3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน จำนวน 5 ข้อ 4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา จำนวน 6 ข้อ 5. ด้านการส่งต่อนักเรียน จำนวน 7 ข้อ รวมทั้งสิ้น 32 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด (Opened form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน

ดังนี้ 1) การรู้จักนักเรียน 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) การส่งต่อนักเรียน

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

3.1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดของเนื้อหาและแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อนำมากำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยและกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

3.2 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยกำหนดประเด็นหลักและประเด็นย่อยให้คลุมเนื้อหาสาระตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ โครงสร้างคำถาม การใช้ภาษา และความครอบคลุมในเนื้อหาสาระ แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญและมีความรู้ในการวัดและประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความเหมาะสมในการใช้ภาษา แล้วนำผลมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ

3.5 ข้อคำถามต้องได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป หากต่ำกว่า 0.67 ถือว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดย ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 2. นำหนังสือจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 3. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปขอความร่วมมือจากครู



ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและจะไปปรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง 4. เมื่อได้รับแบบสอบถามคือผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป 5. นำผลไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

5.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และการอบรมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

5.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Buete Criteria) (

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปร เพศ และการอบรมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้การทดสอบค่า (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples)

5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) ได้แก่ อายุ และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่หากพบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

5.5 รวบรวมข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยใช้สรุปเป็นความเรียงแล้วจัดลำดับความถี่

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC 1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ 3.1 การทดสอบค่าที (t- test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) สำหรับเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปร เพศ และการอบรมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3.2 การทดสอบค่า (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความคิดเห็นของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรอายุ และหากพบว่ามีค่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการทดสอบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Methods) ต่อไป

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน (n=240)

การดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล	4.00	0.50	มาก
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.01	0.43	มาก
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.11	0.44	มาก
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน	4.03	0.49	มาก
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.06	0.44	มาก
รวม	4.04	0.46	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาด้านการส่งต่อนักเรียน ($\bar{X} = 4.06$) และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ดังในตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์
ธานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=240)

การดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	(n = 89)		(n = 151)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล	3.91	0.49	4.05	0.50	-2.078	.664
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	3.97	0.40	4.04	0.45	-1.136	.720
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.05	0.42	4.14	0.46	-1.372	.304
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	3.98	0.50	4.06	0.49	-1.259	.799
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.00	0.42	4.10	0.44	-1.580	.279
รวม	3.98	0.45	4.08	0.47		

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการการดำเนินงานระบบดูแล
ช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังใน
ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการ
ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(n=240)

การดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	อายุ					
	น้อยกว่า 35 ปี		36 – 50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	(n = 98)		(n = 126)		(n = 16)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล	4.05	0.48	3.98	0.50	3.83	0.59
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.02	0.43	4.00	0.43	4.02	0.45
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน	4.11	0.45	4.09	0.46	4.15	0.31
4. ด้านการป้องกันและแก้ไข ปัญหา	4.05	0.52	4.01	0.48	4.10	0.38
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.10	0.44	4.06	0.43	3.89	0.43
รวม	4.07	0.46	4.03	0.46	4.00	0.43

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยเรียงค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ครูที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี ($\bar{x}$ = 4.07) รองลงมาครูที่มีอายุ 36 – 50 ปี ($\bar{x}$ = 4.03) และครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{x}$ = 4.00) ตามลำดับ

2.3 ครูเคยผ่านการอบรมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ดังในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลของครูเคยผ่านการอบรมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก (n=240)

การดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	การอบรมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน				t	Sig.
	ได้รับการอบรม		ไม่ได้รับการอบรม			
	(n = 144)		(n = 96)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล	4.04	0.50	3.94	0.49	1.598	.636
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.01	0.44	4.02	0.41	-.076	.493
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.11	0.45	4.10	0.44	.261	.755
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.06	0.51	3.99	0.47	1.169	.113
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.09	0.44	4.02	0.42	1.298	.337
รวม	4.06	0.47	4.01	0.45		

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่ได้รับการอบรมและ ไม่ได้รับการอบรมมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยเรียงค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ครูที่ได้รับการอบรมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.06) และครูที่ไม่ได้รับการอบรมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ($\bar{x}$ = 4.01) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 รวบรวมข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกเป็นรายด้านดังนี้

3.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ครูควรประสานงานโดยตรงกับผู้ปกครองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ รองลงมา คือ ควรสังเกตพฤติกรรมในห้องเรียน และครูควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บข้อมูลนักเรียน ตามลำดับ

3.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือครูควรคัดกรองนักเรียนจากแฟ้มประวัติ และจากการเยี่ยมบ้าน รองลงมา คือ ครูควรประสานความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการคัดกรองนักเรียน และครูควรคัดกรองนักเรียนตามเกณฑ์การคัดกรองเพื่อจัดกลุ่มนักเรียน ตามลำดับ



3.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ครูควรจัดแสดงกิจกรรมความสามารถของนักเรียนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง รองลงมา คือ ครูควรจัดกิจกรรมที่น่าสนใจและเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน และสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้นักเรียนรู้จักจุดเด่น จุดด้อยและการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามลำดับ

3.4 ด้านการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ครูควรเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมา คือ ครูควรเลือกวิธีการแก้ไข้ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อให้นักเรียนกลุ่มที่มีปัญหากลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ และควรมีการร่วมมือระหว่างครูและผู้ปกครองเพื่อป้องกันและแก้ไข้ปัญหา ตามลำดับ

3.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุดสามลำดับแรก คือ ครูควรมีความรู้เกี่ยวกับการส่งต่อนักเรียน รองลงมา คือ ครูควรบันทึกผลการช่วยเหลือการส่งต่อนักเรียนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และควรมีการจัดประชุมวางแผนก่อนการส่งต่อนักเรียนภายนอกตามลำดับ ดังในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงข้อเสนอแนะของครูที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกเป็นรายด้าน

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านการรู้จักนักเรียนรายบุคคล	
- ครูควรมีการวางแผนก่อนการรู้จักนักเรียนรายบุคคล	12
- ควรมีแฟ้มนักเรียนเป็นรายบุคคล	11
- ควรประสานงานโดยตรงกับผู้ปกครองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ	21
- ควรสังเกตพฤติกรรมในห้องเรียน	19
- ครูควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บข้อมูลนักเรียน	18
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	
- ครูควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคัดกรองนักเรียน	11
- ครูควรคัดกรองนักเรียนจากแฟ้มประวัติ และจากการเยี่ยมบ้าน	22
- ครูควรจัดกลุ่มคัดกรองนักเรียนตามเกณฑ์ที่วางไว้	14
- ครูควรคัดกรองนักเรียนตามเกณฑ์การคัดกรองเพื่อจัดกลุ่มนักเรียน	15
- สถานศึกษาจะต้องมีเกณฑ์การคัดกรองที่ชัดเจน	12
- ครูควรประสานความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการคัดกรองนักเรียน	16
ข้อเสนอแนะ (ต่อ)	
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	
- ครูควรวางแผนการดำเนินกิจกรรมอย่างละเอียด	11
- ครูควรจัดกิจกรรมชุมนุมตามความสนใจของนักเรียน	13
- ครูควรจัดกิจกรรมที่น่าสนใจและเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน	18
- ครูควรนำข้อเสนอแนะจากผู้ปกครองมาช่วยเหลือและพัฒนา	11

นักเรียนร่วมกัน	
- สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้นักเรียนรู้จักจุดเด่น จุดด้อยและการพัฒนาปรับปรุงตนเอง	15
- ครูควรจัดแสดงกิจกรรมความสามารถของนักเรียนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	19
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญา	
- ครูควรดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มมีปัญหาอย่างสม่ำเสมอ	12
- ควรมีการร่วมมือระหว่างครูและผู้ปกครองเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญา	17
- เมื่อนักเรียนมีปัญหาครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องหาวิธีแก้ปัญาให้รวดเร็วที่สุด	15
- ครูควรเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	22
- ครูควรเลือกวิธีการแก้ไขปัญาที่เหมาะสมเพื่อให้นักเรียนกลุ่มที่มีปัญากลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ	18
5. การส่งต่อนักเรียน	
- ครูควรมีความรู้เกี่ยวกับการส่งต่อนักเรียน	20
- ครูควรมีข้อมูลที่ต้องการเพื่อส่งต่อนักเรียนอย่างถูกต้อง	14
- เมื่อส่งต่อนักเรียนแล้วครูควรติดตามผลการช่วยเหลือนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	16
- ควรชี้แจงให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการส่งต่อนักเรียน	11
- ควรมีการจัดประชุมวางแผนก่อนการส่งต่อนักเรียนภายนอก	17
- ครูควรบันทึกผลการช่วยเหลือการส่งต่อนักเรียนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	19

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน รองลงมา คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญา ด้านการคัดกรองนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้โรงเรียนมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทำให้ผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทสร สุริยะ ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน รองลงมา คือ ด้านการรู้จัก



นักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน และด้านที่มีข้อเสนอน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน ทั้งนี้เนื่องด้วยมีระบบงานและกิจกรรมในการแนะแนวการให้คำปรึกษาอบรมแก่นักเรียน เพื่อส่งเสริมความประพฤติที่เหมาะสม ความรับผิดชอบต่อสังคมและความปลอดภัยแก่นักเรียนเพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งเน้นกิจกรรม ส่งเสริมพัฒนา ป้องกันและแก้ไข (สุภัทสร สุริยะ, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญเนตร มูลทองจาด ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนวัดอุดมรังสี ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งต่อนักเรียน และการคัดกรองนักเรียน ทั้งนี้เนื่องด้วยการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการวางแผนสร้างความเข้าใจแก่ครูประจำชั้นทุกคนและมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลที่มีรูปแบบเดียวกัน มีการจัดทำแบบวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล การส่งเสริมและพัฒนานักเรียนมีแนวทางการพัฒนานักเรียนโดยการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของผู้เรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหาครูที่ปรึกษาเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน บริการให้คำปรึกษาแนะนำเบื้องต้นแก่นักเรียน การส่งต่อนักเรียน มีการบันทึกการส่งต่อและผลการช่วยเหลือนักเรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การคัดกรองนักเรียน ครูประจำชั้นขาดความเข้าใจในการใช้เครื่องมือคัดกรองนักเรียน ส่งผลให้ข้อมูลการคัดกรองต่างๆ ไม่ชัดเจน (ขวัญเนตร มูลทองจาด, 2564)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า 2.1) ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศ มีการหลักดำเนินงานที่สอดคล้องตามเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ส่งผลให้ครูเพศชายและเพศหญิงมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของกรดา มลิลลา ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่แตกต่างกัน (กรดา มลิลลา, 2564)

2.2) ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ครูให้ความสำคัญกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยครูจะต้องพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตลอดเวลาเพื่อจะดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรดา มลิลลา ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

ผู้รับผิดชอบที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่แตกต่างกัน (กรดา มลิลลา, 2564)

2.3) ครูที่ได้รับการอบรมและไม่ได้รับการอบรมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้โรงเรียนมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทำให้ผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตลอดจนผู้บริหารจัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นประจำทุกภาคเรียน และมีการรายงานผลต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า (1) ด้านการรู้จักนักเรียน คือ ครูควรมีการวางแผนก่อนการรู้จักนักเรียนรายบุคคล และควรมีแฟ้มนักเรียนเป็นรายบุคคล (2) ด้านการคัดกรองนักเรียน คือ ครูควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคัดกรองนักเรียน และสถานศึกษาจะต้องมีเกณฑ์การคัดกรองที่ชัดเจน (3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน คือ ครูควรจัดกิจกรรมชุมนุมตามความสนใจของนักเรียน และครูควรวางแผนการดำเนินกิจกรรมอย่างละเอียด (4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา คือ ครูควรดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มมีปัญหาอย่างสม่ำเสมอ และเมื่อนักเรียนมีปัญหาครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องหาวิธีแก้ปัญหาให้รวดเร็วที่สุด (5) ด้านการส่งต่อนักเรียน คือ

ครูควรมีข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อส่งต่อนักเรียนอย่างถูกต้อง และควรชี้แจงให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการส่งต่อนักเรียน ทั้งนี้เนื่องด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้กำหนดให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ เพื่อให้มีกระบวนการช่วยเหลือที่ถูกต้องโดยได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

การดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง การส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาเพื่อให้ นักเรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง คุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิต และรอดพ้นจากวิกฤตทั้งปวง มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 3

1. การรู้จักข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยให้ครูที่ปรึกษามีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรอง นักเรียน เป็นประโยชน์ในการส่งเสริม การป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้อย่างถูกต้อง เป็นข้อมูล เชิงประจักษ์มิใช่การใช้ความรู้สึกหรือการคาดเดาโดยเฉพาะในการแก้ไขปัญหา นักเรียน ซึ่งจะทำให้ไม่เกิด ข้อผิดพลาดต่อการช่วยเหลือนักเรียนหรือเกิดได้น้อยที่สุด

2. การคัดกรองนักเรียน เป็นการพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวกับตัวนักเรียน เพื่อการจัดกลุ่มนักเรียน อาจนิยาม กลุ่มได้ 4 กลุ่ม คือ 2.1 กลุ่มปกติ คือ นักเรียนที่ได้รับการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียนแล้ว อยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มปกติซึ่งควรได้รับการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันและการส่งเสริมพัฒนา 2.2 กลุ่มเสี่ยง คือ นักเรียนที่จัดอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มเสี่ยงตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องให้การป้องกันหรือแก้ไขปัญหาตามแต่กรณี 2.3 กลุ่มมี



ปัญหา คือ นักเรียนที่จัดอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มมีปัญหาตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องช่วยเหลือและแก้ปัญหาโดยเร่งด่วน 2.4 กลุ่มพิเศษ คือ นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ มีความเป็นอัจฉริยะ แสดงออกซึ่งความสามารถ อันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน อย่างเป็นที่ประจักษ์เมื่อเทียบกับผู้มีอายุในระดับเดียวกัน ภายใต้อาชีพแวดล้อมเดียวกัน ซึ่งโรงเรียนต้องให้การส่งเสริมนักเรียนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถพิเศษนั้น จนถึงขั้นสูงสุด

3. การป้องกันและแก้ไขปัญหา ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูควรให้ความเอาใจใส่กับนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน แต่สำหรับ นักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหานั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและหาวิธีการช่วยเหลือ ทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหา โดยไม่ปล่อยปละละเลยนักเรียนจนกลายเป็นปัญหาของสังคม การสร้าง ภูมิคุ้มกัน การป้องกันและแก้ไข ปัญหาของนักเรียน จึงเป็นภาระงานที่ยิ่งใหญ่และมีคุณค่าอย่างมากในการพัฒนาให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

4. การพัฒนาและส่งเสริมผู้เรียน การพัฒนาและส่งเสริมนักเรียนเป็นการสนับสนุนให้นักเรียนทุกคน ไม่ว่าจะเป็นนักเรียนกลุ่มปกติหรือ กลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา กลุ่มความสามารถพิเศษ ให้มีคุณภาพมากขึ้น ได้พัฒนาเต็มศักยภาพ มีความภาคภูมิใจ ในตนเองในด้านต่างๆ ซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติและกลุ่มพิเศษกลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยง หรือมีปัญหา และเป็นการช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหากลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติและมีคุณภาพตาม

5. การส่งต่อในการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนโดยครูที่ปรึกษา อาจมีกรณีที่บางปัญหามีความยากต่อการช่วยเหลือหรือช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นก็ควรดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่อไป เพื่อให้ปัญหาของนักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกทางและรวดเร็วขึ้น การส่งต่อแบ่งเป็น 2 แบบ คือ 1. การส่งต่อภายใน ครูที่ปรึกษาส่งต่อไปยังครูที่สามารถให้การช่วยเหลือนักเรียนได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ลักษณะปัญหา เช่น ส่งต่อครูแนะแนว ครูพยาบาล ครูประจำวิชา หรือฝ่ายปกครอง 2. การส่งต่อภายนอก ครูแนะแนวหรือฝ่ายปกครองเป็นผู้ดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญภายนอก หากพิจารณาเห็นว่า เป็นกรณีปัญหาที่มีความยากเกินกว่าศักยภาพของโรงเรียนจะดูแลช่วยเหลือได้

บทสรุป

ผลการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.46) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน รองลงมาด้านการส่งต่อนักเรียน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ และการอบรมและไม่ได้รับการอบรมระบบดูแลช่วยเหลือต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ครูควรประสานงานโดยตรงกับผู้ปกครองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ หรือควรคัดกรองนักเรียนจากแฟ้มประวัติ

และจากการเยี่ยมบ้าน ซึ่งครูควรเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และจัดแสดงกิจกรรม
ความสามารถของนักเรียนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรศึกษาองค์ประกอบของความสำเร็จในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กรดา มลิตา. (2564). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8(2): 31-41.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- อรรณณ ล่องลือฤทธิ์. (2557). *คู่มือการปฏิบัติงานพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กลุ่มส่งเสริม
การจัดการศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2*. ชุมพร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร เขต 2.
- ขวัญเนตร ทองมูลจาด. (2564). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี.
วารสารการบริหารการศึกษา, 12(2): 40-44.
- สุภัทสร สุริยะ. (2562). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัด
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษาและผู้นำทางการ
ศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, (30)(3): 607-610.





ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา
The Relationship Between Creative Leadership of Administrators
and Learning Organization of Islamic Private Schools Under
the Office of Private Education, Songkhla Province

¹อารีณา หมัดโต๊ะบวช Areena Madtohbuat

²ตริยภูมิษฐ์ ตริตธิสวร Tripumin Tritrishual

^{1,2}มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: rutchatat@hu.ac.th

Received September 7, 2024; Revised September 28, 2024; Accepted: September 30, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา 2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา การศึกษาในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนา ใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 1 เท่ากับ .933 และตอนที่ 2 เท่ากับ .904 รวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน จำนวน 285 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน สุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียนโดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วน และการวิธีสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน จากผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนั้นมีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมดได้แก่ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ 2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ รองลงมาคือ พลวัตแห่งการเรียนรู้ การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การจัดการความรู้ และการปรับเปลี่ยนองค์กร 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; องค์กรแห่งการเรียนรู้; โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

Abstract

The objectives of this research were study to 1) the creative leadership of administrators of private Islamic schools; under the Office of Private Education, Songkhla Province 2) The learning organization of private Islamic schools. Under the Office of Private Education, Songkhla Province 3) The relationship between the creative leadership of administrators and the learning organization of private Islamic schools. This study used a descriptive research method. Using a 5-level estimation questionnaire, the reliability of part 1 of the questionnaire was .933 and part 2 was .904. Data were collected from 285 teachers using the proportionality method. and a simple random method by means of drawing lots without returning them. The research results were found that: 1. Creative leadership of administrators of private Islamic schools under the Office of Private Education, Songkhla Province, the overall level is at a high level. When considering each aspect, it was found that flexibility and adaptability were at the highest level. In addition, the averages were all at a high level, arranged in order of averages from highest to lowest as follows: Individuality Teamwork Vision and creativity respectively. 2. The learning organization of private Islamic schools under the jurisdiction of the Songkhla Provincial Private Education Office Overall, it is at a high level. When considering each aspect, it was found that the learning organization of most private Islamic schools was at the highest level in the use of modern technology, followed by the dynamism of learning. Empowering and building capacity for personnel and the area with a high average level is knowledge management. and organizational change. 3. The relationship between the creative leadership of administrators and the learning organization of private Islamic schools. under the Office of Private Education, Songkhla Province, it was found that the relationship between the creative leadership of every pair of executives was positively related with statistical significance at the .001 level, with a high level of relationship.

Keywords: Creative leadership; The learning organization; Islamic Private Schools

บทนำ

การขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางการศึกษาของสถานศึกษาและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ภาวะผู้นำ ความสำเร็จของ



ผู้บริหารจึงขึ้นอยู่กับการใช้การบริหาร การใช้ภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ ที่ไม่สามารถศึกษาได้จากตำราเพียงอย่างเดียว และไม่มีแบบผู้นำที่ใช้ได้ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ สอดคล้องกับ Guilford, J. P. ที่กล่าวถึงผู้บริหารขององค์กรจะต้องมีกระบวนการทัศนวิสัยใหม่ทางการบริหารและมีภาวะผู้นำที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพราะความคิดสร้างสรรค์นั้น เป็นระบบความคิดเชิงอเนกนัย (Divergent Thinking) ของมนุษย์นั้นคือ การคิดที่มนุษย์เราสามารถที่จะคิดเรื่องเดียวกันนั้นได้หลายทิศทาง หลายแง่มุมและได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะการคิดเช่นนี้จะนำไปสู่ความคิดเชิงบวก เช่น การคิดประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่หรือการค้นพบวิธีแก้ปัญหาได้สำเร็จ ซึ่งการคิดเช่นนี้ เป็นกระบวนการทำงานของสมอง อย่างเป็นขั้นตอนและทักษะขั้นสูงของการคิด ประกอบไปด้วย การคิดริเริ่ม การคิดคล่อง การคิดยืดหยุ่น การคิดละเอียดลออ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถค้นพบแนวคิดใหม่จากข้อมูลที่มีอยู่เดิม และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่ทุกคนมีอยู่เหมือนกันให้กลายเป็นรูปแบบ ความสัมพันธ์ใหม่ๆ ที่แตกต่างออกไปได้โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคมและวัฒนธรรมที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ (Guilford, J. P., 1980, อ้างถึงใน ภาณุพงศ์ อุณชาติ และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์, 2565)

การนำองค์การทางการศึกษาก้าวไปสู่ความเปลี่ยนแปลงนั้น องค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนให้มีโครงสร้างที่เหมาะสม โรงเรียนที่จะสามารถก้าวไปสู่การเป็นองค์กรหรือโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องมีโครงสร้างของหน่วยงานที่มีความยืดหยุ่น มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร มีความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีลักษณะขององค์กร อาทิ การมีโครงสร้างที่เหมาะสม การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร การเพิ่มความรับผิดชอบต่องานให้แก่พนักงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสแสดงศักยภาพ การใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม การทำงานแบบมีเครือข่าย เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งในวงการด้านการศึกษา ดังเห็นได้จากการกำหนดพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน” จากพระราชกฤษฎีกาฯ ดังกล่าวส่งผลให้ปัจจุบัน ได้เกิดแนวคิดในการบริหารองค์กรรูปแบบใหม่ที่สามารถตอบสนองความต้องการในการพัฒนาองค์กร รวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งหลายองค์กรได้พยายามส่งเสริมในการนำองค์ความรู้ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น (ดิวิชา สังคหะ, 2559) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่เป็ยุคของการใช้ฐานความรู้ในการบริหารความเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริลักษณ์ มีจันโท ที่พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ศิริลักษณ์ มีจันโท, 2560) นอกจากนี้หนึ่งฤทัย เลี้ยงพันธุ์สกุล เสนอว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (หนึ่งฤทัย เลียงพันธุ์สุกุล, 2562)

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เป็นสถานศึกษาเอกชนประเภทหนึ่งที่มีความเหมาะสมกับชุมชน และได้รับความนิยมนักเรียนจากประชาชนในพื้นที่เพราะเป็นการจัดการศึกษาระหว่างวิชาศาสนา วิชาสามัญและวิชาชีพ โดยเน้นให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น ที่มีลักษณะทางสังคมแบบพหุสังคม (Plural Society) กล่าวคือ มีประชากรประกอบด้วยชาวไทยพุทธเป็นส่วนน้อย และชาวไทยมุสลิมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งชาวไทยมุสลิมนั้นมีระเบียบประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อ และการปฏิบัติเป็นเอกลักษณ์ที่เด่นชัด เช่นเดียวกับโรงเรียนเอกชนสามัญสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดสงขลาซึ่งเป็นจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นหน่วยงานการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการจัดการศึกษาของเอกชนในจังหวัดสงขลา มีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับ เร่งรัด นิเทศ และติดตามการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยยึดแนวนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ประชาชนในพื้นที่ให้ความสำคัญ โดยนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในพื้นที่หรือชุมชนที่มีประชาชนนับถือศาสนาอิสลามเป็นจำนวนมาก

ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญที่จะส่งเสริมคุณภาพของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ในการใช้หลักในการบริหารงานมากขึ้น การที่ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาใหม่ให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ก่อให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เกิดจากความคิดความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนย่อมส่งผลให้โรงเรียนนั้นเกิดความเจริญก้าวหน้า และสามารถพัฒนาต่อไปได้เต็มตามศักยภาพ ดังนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และเพื่อสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา



3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,052 คน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา จำนวน 285 คน ใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) แต่ละข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตอนที่ 1 เท่ากับ .933 และตอนที่ 2 เท่ากับ .904 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลผ่าน Google Form

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นรายด้าน และโดยภาพรวม จากนั้นนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

2.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายด้าน และโดยภาพรวม จากนั้นนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลาโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน (Pearson) สำหรับหลักเกณฑ์ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) มีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง -1 โดยมีเกณฑ์กว้างๆ ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 0.81-1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่า r อยู่ในช่วง 0.61-0.80 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.41-0.60 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.21-0.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่า r มีค่าไม่เกิน 0.20 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า 0 ถือว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง
หาค่า r มีค่าเป็น บวก (+) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก เนื่องจากคะแนน 2 ชุด มีการแปรผันร่วมกันในทิศทางเดียวกัน
หาค่า r มีค่าเป็น ลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ เนื่องจากคะแนน 2 ชุด มีการแปรผันร่วมกันในทิศทางตรงข้ามกัน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลาโดยภาพรวม และรายด้านในและรายข้อ แสดงไว้ในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม

(n=285)			
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. วิสัยทัศน์	4.43	0.33	มาก
2. ความคิดสร้างสรรค์	4.42	0.28	มาก
3. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.51	0.20	มากที่สุด
4. ทำงานเป็นทีม	4.46	0.26	มาก
5. ความเป็นปัจเจกบุคคล	4.47	0.30	มาก
รวม	4.46	0.24	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D.= 0.20) นอกจากนั้นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดหมดสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.30) ด้านทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.26) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.33) และด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.28) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลาโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม

(n=285)

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พลวัตแห่งการเรียนรู้	4.54	.20	มากที่สุด
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร	4.44	.24	มาก
3. การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร	4.51	.25	มากที่สุด
4. การจัดการความรู้	4.44	.27	มาก
5. การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	4.58	.30	มากที่สุด
รวม	4.50	.20	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันแสดงดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม						
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	อิสลาม					รวม (y)
	ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้	ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร	ด้านการจัดการความรู้	ด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	
	(y ₁)	(y ₂)	(y ₃)	(y ₄)	(y ₅)	
1. วิสัยทัศน์(x ₁)	.605***	.503***	.580***	.680***	.631***	.756***
2. ความคิดสร้างสรรค์ (x ₂)	.511***	.628***	.641***	.688**	.562***	.764***
3. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว(x ₃)	.466***	.407***	.421***	.461***	.506***	.570***
4. ทำงานเป็นทีม (x ₄)	.554***	.517***	.548***	.648***	.537***	.705***
5. ความเป็นปัจเจกบุคคล (x ₅)	.584***	.622***	.621***	.694***	.660***	.804***
รวม (x)	.639***	.631***	.664***	.750***	.681***	.848***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความตระหนักต่อการเปลี่ยนแปลงในภาวะปัจจุบัน โดยมักแสดงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาปรับประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของขวัญฤทัย ภู่อาระ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมมีอยู่ในระดับมาก (ขวัญฤทัย ภู่อาระ, 2562) และยังสอดคล้องกับกับรอซียะห์ ลาเต๊ะ ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานีในภาพรวมและในรายด้าน อยู่ในระดับมาก (รอซียะห์ ลาเต๊ะ, 2561)

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทางสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ได้ให้การสนับสนุนส่งเสริม เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลาได้มีเครือข่ายการรวมตัวของสถานศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ และเป็นทางการในรูปแบบศูนย์เครือข่ายทำให้เอื้อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงส่งผลให้การทำงานในโรงเรียนมีบรรยากาศของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับสอดคล้องกับนาถนารี ชนะผล และคณะ ที่ศึกษาสภาพและปัญหาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนทั้งโดยรวม อยู่ในระดับมาก (นาถนารี ชนะผล และคณะ, 2562)

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเป็นรายด้านกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านทำงานเป็นทีม และด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวในระดับสูง สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย และแสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมาก โรงเรียนจะมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม อยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบันจึงจำเป็นต้องการการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพทางสังคมตลอดเวลา ภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ ที่กล่าวว่า ในยุคเศรษฐกิจสารสนเทศ องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จ จะต้องมี การดำเนินงาน โดยใช้ ความรู้เป็น ฐาน (Knowledge Based Organizational Management) ต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Learning Organizational) ต้องสร้างความท้าทายให้กับผู้นำในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า และผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมใหม่โดยทำให้ทุกคนสามารถแสดงภาวะผู้นำได้อย่างกว้างขวาง ทั้งทั้งสถานศึกษา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2559) และสอดคล้องกับรุ่งนภา จันทรลี ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (รุ่งนภา จันทรลี, 2562)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเป็นรายด้านกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านทำงานเป็นทีม และด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวในระดับสูง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา

บทสรุป

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเป็นรายด้านกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านทำงานเป็นทีม และด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านความเป็นปัจเจกบุคคล กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ด้านการจัดการความรู้ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านความคิดสร้างสรรค์ กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ด้านการจัดการความรู้ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านวิสัยทัศน์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ด้านการจัดการความรู้ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด คือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเอง และกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนด้วยการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น การทดลอง และกล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ ๆ การกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ตลอดจนการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานของเหตุและผล

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเอง และกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การประสานความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ โดยยึดเป้าหมายของโรงเรียนเป็นหลัก การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการเรียนรู้ และปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้มีเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานจากความสำเร็จและความล้มเหลวของผลงาน

1.3 หากผู้บริหารโรงเรียนต้องการให้โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น ควรที่ยกระดับความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านต่าง ๆ เช่น ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยแสดงพฤติกรรมการบริหาร อาทิเช่น เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของครู และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท เป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน



การติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการสะท้อนผลงานอย่างเป็นระบบครบวงจร PDCA เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กับความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ในสังกัดหรือเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในพื้นที่อื่นๆ

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชนในพื้นที่อื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ดิวิชา สังคะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นาถนารี ชนะผล และคณะ. (2562). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 6(4): 1688-1689.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภาณุพงศ์ อุนชาติ และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 5(2): 222-236.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.
- รุ่งนภา จันทรลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ค.ม.* มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศิริลักษณ์ มีจันท. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ค.ม.* มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.



- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *วารสารการบริหารการปกครอง*,
5(2): 64-72.
- หนึ่งฤทัย เลี้ยงพันธุ์สกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา
เขต 3. *สารนิพนธ์ ศษ.ม.* มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.





พระพุทธเจ้า: ต้นแบบการโค้ชระดับสูงสุด The Buddha: A Role Model for Mastery in Coaching

พระวูท สุเมธ (ทองมัน) Phra Woot Sumedho (Tongmun)
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding author, e-mail: sumedho.writer@gmail.com

Received February 16, 2024; Revised September 25, 2024; Accepted: September 30, 2024



บทคัดย่อ

บทความชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นถึงการโค้ชที่มีในพระไตรปิฎก ด้วยเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า ความหมาย ปรัชญา ลักษณะ คุณสมบัติ และตัวอย่างการโค้ชปรากฏมีอยู่แล้วในพระพุทธศาสนา แม้ว่าในยุคปัจจุบันคำนิยามการโค้ชจะมีความคลุมเครือสับสน จนสหพันธ์การโค้ชนานาชาติในฐานะองค์กรเฉพาะทางด้านการโค้ชที่มีสมาชิกมากที่สุดในโลกได้กำหนดคำนิยามขึ้น หากพิจารณาหลักการดูแลและการยกระดับจิตใจจากตะวันตกและพระพุทธศาสนาอาจมีความเหมือนกันบ้าง แต่สิ่งสำคัญที่งานชิ้นนี้ต้องการนำเสนอคือตัวอย่างที่ปรากฏขึ้นจริงให้ผลจริง ซึ่งได้รับการบันทึกไว้อย่างเป็นระบบ โดยมีความมุ่งเน้นไปที่โค้ชซี (ผู้รับบริการ) ให้พ้นจากความทุกข์ พบสุขที่แท้จริง โดยอาศัยโค้ช (ผู้ให้บริการ) ประกอบด้วยความเป็นกัลยาณมิตรผู้มีภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐาน เป็นผู้เอื้อกระบวนการ จนเกิดผลลัพธ์ที่เหนือไปกว่าประโยชน์ระดับตาเห็น สิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะเป็นได้ตามศักยภาพของบุคคลนั้น ไม่เพียงเท่านั้นบุคคลดังกล่าวยังสามารถพัฒนาตนเป็นพระสาวก ขยายความร่มเย็นเป็นสุขไปสู่บุคคลรอบข้างในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อีกด้วย พระพุทธเจ้าท่านเป็นต้นแบบเชิงประจักษ์ของการโค้ชระดับสูงสุดที่เกิดขึ้น นอกจากจะทำประโยชน์ตนอย่างบริบูรณ์แล้วยังสามารถทำให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ที่เข้ารับบริการ และบุคคลนั้นก็สามารไปช่วยเหลือผู้อื่นต่อเกิดเป็นสังคมแห่งสันติสุข จึงสามารถกล่าวได้ว่าทรงเป็นต้นแบบระดับสูงสุดให้กับโค้ชมืออาชีพสมัยใหม่ทั้งในบริบทพระพุทธศาสนาและการโค้ชสากลได้

คำสำคัญ: การโค้ช; ต้นแบบ; พระพุทธเจ้า

Abstract

This article aims to present the concept of coaching as it appears in the Buddhist scriptures, using relevant literature and research. The findings reveal that the definitions, philosophies, characteristics, qualities, and examples of coaching are already embedded within Buddhism. Despite the current ambiguity and confusion

surrounding the definition of coaching-which has led the International Coaching Federation (ICF), recognized as the largest professional coaching organization in the world; to propose a standardized definition, this study highlights the parallels between Western approaches to mental and emotional care and those found in Buddhism. However, this article focuses on the concrete examples that have been systematically documented, emphasizing on the goal of helping the Coachee (the person receiving coaching) transcend suffering and achieve true happiness. This process relies on the Coach (service provider), who embodies wisdom, purity, and compassion, facilitating the Coachee's growth and leading to outcomes that extend beyond visible benefits into intangible advantages. Such individuals are not only able to reach their full potential but can also transform into disciples of the Buddha, spreading peace and happiness to those around them as agents of change. As a result, The Buddha is portrayed as the perfect model of Mastery, the highest level of coaching), providing both personal fulfillment and the capacity to benefit others, who in turn support and uplift their communities, creating a peaceful and harmonious society. In light of this, the Buddha can be seen as the ultimate role model for modern professional coaches, both within the context of Buddhism and in the broader global coaching practice.

Keywords: Coaching; Role Model; Buddha

บทนำ

ในปัจจุบันนี้ การโค้ช (Coaching) ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในสังคมไทย ทั้งในวงการธุรกิจ และวงการการศึกษา ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและยกระดับจิตใจและสติปัญญาเพื่อนมนุษย์ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดที่ชี้ให้เห็นถึงความขาดแคลนในความรู้ความเข้าใจต่อศาสตร์การโค้ชที่ถูกนำไปใช้ในเชิงการค้า การตลาด ตลอดจนชี้ให้เห็นถึงการสร้างแรงบันดาลใจ ปลุกเร้าพลังปรับเปลี่ยนการคิดและการปฏิบัติ ซึ่งเป็นผลมาจากความเข้าใจต่อคำนิยามที่แตกต่างกัน (เทอดทูน ไทศรีวิชัย และวรภัทร์ ภูเจริญ, 2565)

พระพุทธเจ้า ได้รับสมัญญานามดังที่ปรากฏในพระไตรปิฎกว่า “ทรงเป็นบรมครูของเทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 14 ข้อ 396 หน้าที่ 223-224 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ซึ่งการเป็นบรมครูนั้น ได้ทรงมีวิธีการเอื้อเพื่อเกื้อกูลมนุษย์อยู่หลายวิธี ดังนี้ 1) สากัจฉาหรือสนทนา 2) บรรยาย 3) ตอบปัญหา 4) วางกฎข้อบังคับ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2562) แต่ละวิธีการที่ทรงใช้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับบุคคลตรงหน้า ไม่ว่าจะเป็น อาชีพ ความเชี่ยวชาญ ความสนใจ หรือสถานะที่เขากำลังเผชิญอยู่ จนเขาสามารถพ้นจากทุกข์และพบสุขอันแท้จริงตามลำดับที่ควรแก่ศักยภาพ

ในขณะที่ศาสตร์การโค้ชตะวันตก อาจนับได้ว่าแนวคิดวิชาวิธี (Socrates Method) เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ เชื่อมโยงกับลักษณะของรഥม้าที่รับ-ส่งผู้คนจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง ต่อยอดเป็น



ลักษณะของการสอน การอบรม การตีความในภายหลัง (Online Etymology Dictionary, 2024) ส่งต่อผ่านแนวคิดจิตวิทยามนุษยนิยม (Humanism) พฤติกรรมนิยม (Behaviorism) ตลอดจนการจิตวิทยาการปรึกษา (Counseling) และแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology)

การโค้ชและหลักการทางพระพุทธศาสนาสามารถเชื่อมโยงและประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในหลายมิติ เช่น การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ตัวอย่างเช่น ในมิติการเมือง การโค้ชเชิงพุทธเน้นการปลูกฝังความเมตตาและปัญญาเพื่อแก้ไขความขัดแย้งด้วยการสนทนา (Dialogue) และการเข้าใจความต้องการของทุกฝ่าย ซึ่งคล้ายกับหลักการสันติวิธี (Non-violent communication) ที่ใช้ในวงการการเมือง ในมิติด้านเศรษฐกิจ หลักความสุจริตโปร่งใส สอดคล้องกับการโค้ชเพื่อพัฒนาผู้นำและองค์กร โดยส่งเสริมการประกอบอาชีพที่สุจริตและสร้างสรรค์คุณค่าเพื่อสังคมอย่างยั่งยืน ในมิติสังคม การโค้ชสามารถสร้างความเข้าใจในบทบาทของตนเองในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพัฒนาจิตใจในพระพุทธศาสนาที่เน้นการอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์และลดความขัดแย้งทางสังคม สุดท้ายในมิติการศึกษา การโค้ชเชิงพุทธสามารถส่งเสริมการตื่นรู้และการเรียนรู้ที่มีความหมาย ทำให้นักเรียนพัฒนาความคิดและการเรียนรู้ด้วยตนเอง ต่อยอดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการศึกษาไร้รอยต่อ ซึ่งเป็นความสนใจสำคัญในยุคปัจจุบัน

ท่ามกลางความพยายามดั่งศาสตร์ต่างๆ ออกจากศาสนาแยกออกเป็นเอกเทศ จนทำให้ผู้คนไม่รับรู้ และเข้าใจถึงองค์ความรู้อันยิ่งใหญ่ที่ซ่อนตัวอยู่ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา เมื่อได้ศึกษากลับพบว่า พระพุทธศาสนานอกจากในฐานะของศาสนา ปรัชญา และจิตวิทยา บทความนี้มุ่งนำเสนอว่า พระไตรปิฎกยังเป็นแหล่งทรัพยากรที่มีคุณค่าในเชิงปรัชญาและการโค้ช ในการดูแลและยกระดับจิตใจเพื่อนมนุษย์ด้วยความเป็นกัลยาณมิตรอย่างสูงสุดของพระพุทธเจ้า พระอัครสาวก พระสาวก บทความนี้ จึงนำเสนอความเข้าใจผ่านประเด็นย่อย ได้แก่ ความหมายของการโค้ช ปรัชญาการโค้ชในพระพุทธศาสนา ปรัชญาการโค้ชตะวันตก ลักษณะการโค้ชในพระพุทธศาสนา คุณสมบัติของพระพุทธเจ้าในฐานะโค้ช และตัวอย่างการโค้ชในพระพุทธศาสนา

ความหมายของการโค้ช

การโค้ช ใช้ในความหมายหลากหลายทำให้เกิดความสับสน อย่างไรก็ตาม มีความพยายามให้คำนิยามซึ่งแสดงถึงความหมายที่น่าสนใจ ดังนี้

การโค้ช คือการดึงศักยภาพให้นำออกมาใช้สร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง โดยการใช้คำถามเปิด เชิงบวก กระตุ้นให้คิด เพื่อเลือกวิธีการไปสู่เป้าหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ของตน (ปกรณ วังศรีตันพิบูลย์, 2560)

การโค้ช คือการดึงศักยภาพทางจิตวิญญาณอย่างหนึ่ง ทำให้ผู้ที่ได้รับการโค้ชนั้นเกิดความคิดหรือทางออกหรือพบทางแก้ไขด้วยปัญญาตนเอง ไม่มีการสั่งสอน ไม่มีการชี้แนะ ไม่มีการลงลึกถึงที่มาหรือปมทางความคิด (ราช งามัญญ, 2560)

การโค้ช คือการเป็นพันธมิตรกับผู้รับการโค้ช ในกระบวนการกระตุ้นความคิดอย่างสร้างสรรค์ โดยเป็นแรงบันดาลใจให้เขาใช้ศักยภาพทั้งส่วนตัวและการทำงานได้อย่างสูงสุด (International Coaching Federation, 2024)

การโค้ช คือ กระบวนการชวนคิด ชวนทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแนวทางสัมมาทิฐิ ด้วยความเป็นกัลยาณมิตรของอีกฝ่ายหนึ่ง โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งตรงหน้า โดยฝ่ายเอื้อเพื่อกระบวนการดังกล่าวเรียกว่าโค้ช และอีกฝ่ายหนึ่งที่มาเข้ารับบริการเรียกว่าโค้ชชี่ (พระวุฒ สุเมธ (ทองมัน), 2564)

การโค้ชไม่ใช่การฝึกอบรม (Training) การสอน (Teaching) การเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน (Mentoring) การแนะนำ (Advising) การจัดการ (Managing) การเป็นที่ปรึกษา (Consulting) หรือการให้คำปรึกษา (Counseling) เนื่องจากการโค้ชมุ่งไปที่ลักษณะของการตั้งคำถามไปที่ทางออก (Solution-oriented) (เทอดทูน ไทศรีวิชัย และวรภัทร์ ภูเจริญ, 2565)

ในขณะที่ศัพท์ทางพระพุทธศาสนา มีภาษาธรรมที่ใกล้เคียงหลายประการ เช่น สากัจฉา (การสนทนาธรรม) มนทนา (การปรึกษาหารือ) ปรึกษา (การเห็นโดยรอบ) เทเสติ (เทศนา) กเถติ (แนะนำ) ทสเสติ (บอกกล่าว) อุปนิสินนถา (การพูดให้กำลังใจ) ถถิ สมุญฐานเปสฺสุ (การรับฟังปัญหา) ธมมวิจโย (การวิจัยธรรม) ตลอดจนจนถึงแสดงความเป็นผู้มีสถานะบทบาทหน้าที่ดังกล่าว เช่น สตถา (ครูผู้สอน เทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย) นาถ (ผู้ทรงเป็นที่พึ่งของชาวโลก) อังคิรส (ผู้มีพระรัศมีแผ่ชานออกจากกาย) สพฺพโลกติกิจฉโก (นายแพทย์ผู้เยียวยาซึ่งสัตว์โลกทั้งปวง) วินายก (ผู้นำทาง) มคฺคฺทฺเทศก (คนนำทาง) อนุสาสก อุปเทศก อุปเทศทายก เทศก วินายก วินนฺตฺ ปรณฺญาปก (ผู้แนะนำ) นายก ปริณายก ปริณายก อีสสร ปติ ปฏฺ ปุพฺพคม ปุโรคามิ ปาโมกฺข ปุรกฺขต ปุโรตกต เนตติก วาห (ผู้นำ) (พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช), 2559)

สรุปได้ว่า การโค้ชมีความแตกต่างจากการชี้แนะ สั่งสอน สอนงาน หรือการบอกให้ทำ การโค้ชเป็นการชวนคิดชวนทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเป็นกัลยาณมิตรที่ลักษณะการใช้อำนาจร่วม ผ่านกระบวนการสนทนาระหว่างบุคคลสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งเรียกว่าโค้ช (Coach) อีกฝ่ายหนึ่งที่มาใช้บริการเรียกว่าโค้ชชี่ (Coachee)

ปรัชญาการโค้ชในพระพุทธศาสนา

ปรัชญาเป็นการตั้งคำถาม และนำเสนอมุมมองต่อการดำเนินชีวิตว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ อะไรเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งที่ดีงาม ตัวอย่างหนึ่งคือศาสนายังจำเป็นกับมนุษย์หรือไม่ เป็นคำถามที่มักเกิดขึ้นอยู่เสมอ หากมองด้วยสายตาของนักคิดบางกลุ่ม เช่น โลภวิสัย (Secularism) เน้นการแยกศาสนาออกจากการเมือง รวมถึงการแยกประเด็นทางปรัชญาและเทววิทยาออกจากกันในบริบทของสมัยใหม่ (modernity) ซึ่งทำให้ศาสนาไม่มีบทบาทในพื้นที่สาธารณะ อย่างไรก็ตาม จากปรากฏการณ์ และประวัติศาสตร์ที่เกิดขึ้นของพระพุทธศาสนา อาจกล่าวได้ว่าไม่สามารถแยกออกจากการเมืองได้ โดยเฉพาะในประเทศไทย แม้ศาสนาจะเป็นเรื่องของความเชื่อ แต่มักเกิดขึ้นจากการเชื่อด้วยประสบการณ์ว่าให้ประโยชน์ เป็นที่พึ่ง บำบัดความทุกข์กาย ทุกข์ใจ ทั้งในมิติความทุกข์ตามธรรมชาติ เช่น ความเจ็บป่วย ความอดอยาก และความทุกข์ในสังคม เช่น สงคราม เพื่อนำไปสู่สังคมสงบสุขสันติได้ (พระมหาขวัญชัย กิตติเมธี, 2560)

หลักพระพุทธศาสนาถือว่า ในการดำรงชีวิตของมนุษย์มีความขัดข้องปรวนแปร ความเดือดร้อนลำบาก ความเจ็บปวด ความสูญเสีย ความพลัดพราก และปัญหาต่างๆ เป็นสิ่งที่มีอยู่ ทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า ความทุกข์ มนุษย์จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธอย่างชัดเจน ไม่ว่าพร้อม



ยอมรับ มองเห็น เข้าใจหรือไม่ ดังนั้นหากต้องการมีชีวิตและใช้ชีวิตเป็นอยู่อย่างดีที่สุด จะต้องเข้าใจ และยอมรับความจริงพื้นฐานข้อดังกล่าว และเรียนรู้จัดการในการแก้ไขให้เกิดผลดีที่สุด ชีวิตที่เป็นอยู่ อย่างดีและมีความสุขที่สุด คือ ชีวิตที่พร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมา ถ้ารับรู้ต่อ ความไม่สบายกาย ความไม่สบายใจ ตลอดจนถึงความคับข้องใจอันเกิดจากปัญหาทุกอย่าง วาง สติปัญญาด้วยท่าทีที่ถูกต้องต่อปัญหาเหล่านั้น และจัดการแก้ไขด้วยวิธีที่ถูกต้อง การหลีกเลี่ยงที่จะ รับรู้ หรือปรับเปลี่ยนมุมมองที่คลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง อันเป็นการหลอกตนเอง นึกให้เป็นตัง ภาพที่ตนต้องการ ไม่ช่วยให้พ้นจากความทุกข์อย่างบริบูรณ์ ไม่ช่วยแก้ปัญหอย่างสมบูรณ์ และไม่ทำ ให้พบกับความสุขอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นการฝืนเอาความกลัว ความไม่รู้ ซึ่งเป็นเชื้อแห่งความทุกข์เอาไว้ ในจิตใจอย่างลึกซึ้ง ความทุกข์ ความเดือดร้อน และปัญหาชีวิตนานัปการเกิดจากตัณหา คือ ความอยาก ความต้องการ ความเห็นแก่ตัว

พระไตรปิฎกตอนหนึ่งระบุว่า “ภิกษุทั้งหลาย ธรรมเหล่านี้ที่เราแสดงแล้วด้วยปัญญาอันยิ่ง ธรรมเหล่านั้น พวกเธอเรียนแล้วพึงสอเสพ พึงให้เจริญ พึงกระทำให้มากด้วยดี โดยประการที่ พรหมจรรย์นี้ จะพึงยั่งยืน ดำรงอยู่ได้นาน เพื่อประโยชน์ของชนเป็นอันมาก เพื่อความสุขของชนเป็น อันมาก เพื่ออนุเคราะห์โลกเพื่อประโยชน์ เพื่อเกื้อกูล เพื่อความสุขของเทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย ก็ ธรรมที่เราแสดงแล้ว ด้วยปัญญาอันยิ่ง.. เหล่านั้นเป็นไฉน คือ สติปัฏฐาน 4 สัมมัปปธาน 4 อินทรีย์ 5 พละ 5 โพชฌงค์ 7 มรรคมรรค 8” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 10 ข้อที่ 107 หน้าที่ 119 มหา จูฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

หากปราศจากความเข้าใจดังกล่าวทำให้มนุษย์มีทัศนคติที่คลาดเคลื่อนต่อความเป็นจริงของ โลกและชีวิตทำให้เกิดความไม่ลงรอยขึ้นในตนเองและระหว่างตนกับบุคคลอื่น ตลอดจน สภาพแวดล้อม ตัณหาเกิดจากความไม่รู้ ไม่เข้าใจ มองไม่เห็น สิ่งทั้งหลายตามที่เป็น มีทัศนคติต่อสิ่ง ทั้งหลายไม่ถูกต้อง เรียกว่า อวิชชา เป็นเหตุให้ไม่สามารถจัดการกับสิ่งต่างๆ ตามที่ควรจะเป็น วิธีการ จัดการแก้ไขปัญหาหรือบริหารความทุกข์จึงต้องกำจัดอวิชชาสร้างวิชาให้เกิดขึ้น (สมเด็จพระพุทธ โฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2562)

ความมุ่งหมายแห่งธรรมของพระพุทธองค์ ที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ สุข การอนุเคราะห์ เกื้อกูลเมื่อพิจารณาตามพุทธประสงค์จะพบความมุ่งหมายในเชิงกว้าง คือการใดๆ อันเป็นการ สนับสนุนช่วยเหลือทั้งทางกาย วาจา ใจ สติปัญญา ความสามารถ ก่อให้เกิดทั้งทางกาย วาจา ใจ สติปัญญา ความสามารถ ก่อให้เกิดประโยชน์ สุข ทั้งระดับบุคคล ระดับชุมชน ระดับสังคม และระดับ ส่วนรวม อันไม่ส่งผลร้ายต่อชนรุ่นหลัง หรือเป็นแบบอย่างให้กับชนรุ่นหลัง ทั้งนี้เป็นไปโดยความมี จิตสำนึกร่วมทางสังคมที่ดี ส่วนความมุ่งหมายในเชิงตรงนั้น มุ่งเน้นที่การช่วยเหลือให้เกิดสติปัญญาให้ สามารถแก้ไขปัญหาวิตตามแนวอริยสัจ 4 ได้ การเป็นแบบอย่าง หรือเป็นที่พึ่งแก่สังคมสงฆ์ และ สังคมทั่วไปได้ (วุฒินันท์ กันทะเตียน, 2562)

ลักษณะของจิตใจอันสมบูรณ์ อาจเรียกว่า การเป็นหนึ่งเดียวกับจักรวาล การปราศจากมายา การเป็นผู้มีชีวิตเต็ม การเป็นมนุษย์ที่แท้ มนุษย์ผู้มีประสิทธิภาพ หรือจิตขั้นลึกซึ้งและละเอียดอ่อน ชัดเจนที่สุด คือ ระดับจิตที่เรียกว่าอรหัตต์ ซึ่งเป็นจิตที่ได้รับการชักฟอกให้ใสสะอาด ปราศจากความ ไม่จริงทั้งปวง แสดงพฤติกรรมในทางสงบ สร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ ประจักษ์ถึงสภาพอันเป็น สามัญลักษณะ (ไตรลักษณ์) เกื้อกูลกันของสรรพสิ่ง (ปฏิจกสมุปบาท) ผลกระทบต่อกันและกัน

(กรรม) การมีจิตใจอันอ้อมเต็มย่อมนำไปสู่ความเกื้อกูล การร่วมมือกัน และการไม่เห็นแก่ตนเอง จนนำไปสู่ความเข้าใจ เข้าถึง ทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างกลมกลืนจนเกิดสันติภาพในทุกระดับ (โสริช โพธิแก้ว, 2553)

สรุปได้ว่า ปรัชญาการโค้ชในพระพุทธศาสนาเน้นการปลูกฝังสติปัญญาและความเข้าใจในความทุกข์ของมนุษย์ โดยใช้หลักอริยสัจ 4 เพื่อช่วยให้บุคคลตระหนักรู้และยอมรับความจริงของชีวิต ซึ่งประกอบด้วยความทุกข์ การวิเคราะห์สาเหตุ และวิธีการแก้ไข การโค้ชเน้นการจัดอวิชชา (ความไม่รู้) และพัฒนาปัญญาให้สามารถจัดการกับปัญหาชีวิตได้อย่างเหมาะสม ด้วยความกรุณาและเมตตาต่อผู้อื่น การโค้ชนี้มุ่งสร้างสันติภายในบุคคลและขยายไปสู่สังคม ทำให้เกิดสันติภาพและความร่วมมือในทุกระดับของชีวิต

ปรัชญาการโค้ชตะวันตก

ปรัชญาการโค้ช เป็นรากฐานกรอบแนวทางในการทำงานกับผู้รับบริการ ซึ่งรวมคุณค่าหลัก ความเชื่อ และความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะสร้างพื้นที่ปลอดภัยและบรรยากาศที่เอื้อต่อการโค้ชสำหรับผู้รับบริการ เน้นที่การฟัง (Active Listening) การไม่ให้คำแนะนำ (Non-advisory Approaches) และการมีความเปิดกว้างอย่างไม่ตัดสินและไม่มีเงื่อนไข (Unconditional Positive Regard) เพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้เข้ามารับบริการได้สำรวจตนเองมากกว่าที่จะมอบทางออกให้ (Kelly Miller, 2020)

สหพันธ์การโค้ชนานาชาติ (International Coaching Federation: ICF) ซึ่งเป็นองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีสมาชิกมากเป็นอันดับหนึ่งของโลก ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2538 (ค.ศ. 1995) ได้มีการออกปรัชญาว่า การโค้ชมีการเชิญผู้เข้ารับบริการในความเชี่ยวชาญชีวิตและการทำงานของตน และเชื่อว่าผู้เข้ารับบริการมีความสร้างสรรค์ และเป็นแหล่งทรัพยากรในตัวเอง โค้ชมีความรับผิดชอบที่จะร่วมค้นหา กระตุ้น ทำให้เกิดความชัดเจนในสิ่งที่ผู้รับบริการต้องการ ร่วมทำให้เกิดผลลัพธ์เป็นทางออกและกลยุทธ์ ยึดหยัดในความรับผิดชอบทั้งในมิติที่ทำให้เกิดผลสำเร็จ (Responsibility) และด้านความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากงานที่สำเร็จนั้น (Accountability) โดยสอดคล้องกับคุณค่าหลัก 4 ประการ คือ ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ความร่วมมือ (Collaboration) ความเป็นมนุษย์ (Humanity) และความเท่าเทียม (Equity) เพื่อนำไปสู่การฝึกฝนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้มีความมั่นคงชัดเจนในความมุ่งมั่นที่จะประพฤติตนสอดคล้องกับคุณค่าและจริยธรรมในการสร้างความสัมพันธ์ในการโค้ชที่มีความหมาย

โดยสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ มีการแบ่งระดับความเชี่ยวชาญออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ACC (Associate Certified Coach-โค้ชมืออาชีพสากลขั้นต้น) PCC (Professional Certified Coach-โค้ชมืออาชีพสากลชั้นกลาง) และ MCC (Master Certified Coach-โค้ชมืออาชีพสากลขั้นสูง) ซึ่งแต่ละระดับมีข้อกำหนดที่แตกต่างกันไป สำหรับ ACC ผู้ที่ต้องการได้รับการรับรองในระดับนี้จำเป็นต้องมีการศึกษาไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง และต้องมีประสบการณ์การฝึกจริงอย่างน้อย 100 ชั่วโมง โดยมุ่งเน้นที่การสร้างเชื่อมั่นและความปลอดภัยในกระบวนการโค้ช ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเริ่มต้น ในขณะที่ PCC นั้นต้องมีการศึกษาอย่างน้อย 125 ชั่วโมง และมีประสบการณ์การฝึกจริง 500 ชั่วโมง โดยโฟกัสที่การมีส่วนร่วมและการสร้างความลึกซึ้งในการโค้ช ที่ต้องการทักษะที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถสนับสนุนโค้ชได้อย่างมีประสิทธิภาพ สุดท้าย MCC



เป็นระดับสูงสุดที่ต้องการการศึกษาอย่างน้อย 200 ชั่วโมง และมีประสบการณ์การฝึกจริง 2,500 ชั่วโมง โดยมุ่งเน้นที่ทักษะขั้นสูงในการโค้ช ซึ่งผู้ที่มีคุณสมบัตินี้จะต้องสามารถแสดงถึงความคล่องแคล่วและมีศิลปะในการโค้ช ทั้งยังต้องสามารถช่วยให้โค้ชที่สำรวจความเข้าใจในตนเองได้อย่างลึกซึ้ง

สรุปได้ว่า กล่าวอย่างง่ายปรัชญาการโค้ช คือ การฟัง (The Basic Philosophy of Coaching is We Listen) (ICF Philadelphia, 2024) โดยโค้ชจะทำหน้าที่ในการดำรงอยู่และสนับสนุนช่วยเหลือผู้เข้ารับบริการ ให้สืบค้น สำรวจสิ่งที่ต้องการ มีลักษณะคล้ายการให้คำปรึกษา แต่มีจุดมุ่งเน้นไปที่การนำทักษะใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลง และเป้าหมายไปสู่การใช้งานเพื่อให้มั่นใจได้ว่าผลลัพธ์จะเกิดขึ้น

ลักษณะการโค้ชในพระพุทธศาสนา

คำว่าโค้ชในพระพุทธศาสนาอาจอ้างอิงกับหลักการของครูและความเป็นกัลยาณมิตร โดยพบได้ในคุณธรรมของผู้เป็นครูและกัลยาณมิตร ดังที่ปรากฏในพระไตรปิฎกว่า “เมื่อมีกัลยาณมิตร จึงอาจละ ความเป็นผู้ไม่มีศรัทธา ความเป็นผู้ไม่มีใจเอื้อเฟื้อ และความเกียจคร้านได้ เมื่อปรารถนาความเพียร จึงอาจละความฟุ้งซ่าน ความไม่สำรวม และความเป็นผู้ทุศีลได้ เมื่อมีศีล จึงอาจละความเป็นผู้ไม่ต้องการจะเห็นพระอริยะ ความเป็นผู้ไม่ต้องการจะฟังธรรมของพระอริยะ และความเป็นผู้มีจิตคิดแข่งดีได้ เมื่อมีจิตไม่คิดแข่งดี จึงอาจละความหลงลืมสติ ความไม่มีสัมปชัญญะ ความฟุ้งซ่านแห่งจิตได้ เมื่อมีจิตไม่ฟุ้งซ่าน จึงอาจละการมโนการโดยไม่แยบคาย การเดินทางผิด และความหดหู่แห่งจิตได้ เมื่อมีจิตไม่หดหู่ จึงอาจละสัkkายทิฎฐิ วิจิกิจฉา และสีลัพพตปรามาสได้ เมื่อไม่มีวิจิกิจฉา จึงอาจละราคะ โทสะ และโมหะได้ ครั้นละราคะ โทสะ และโมหะได้แล้ว จึงอาจละชาติ ชรา และมรณะได้” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 24 ข้อที่ 76 หน้าที่ 175 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) อันแสดงให้เห็นถึงลำดับเหตุปัจจัยของภาวะที่เกี่ยวข้องกันทั้งในระดับเบื้องต้น ขึ้นกลาง และขึ้นปลาย อันสามารถช่วยแก้ปัญหาบุคคลทั้งในระดับเฉพาะหน้า ขึ้นเลยตาเห็น และขั้นปรมาตมอันเป็นที่สุด หรืออธิบายผ่านหลักกัลยาณมิตรธรรม ๗ ซึ่งเป็นองค์คุณของกัลยาณมิตร มิตรที่ดีหรือมิตรแท้ เข้าใกล้แล้วเป็นเหตุให้เกิดความดีงามและความเจริญ คือ 1) ปิโย น่ารัก สร้างความเป็นมิตร 2) ครุ น่าเคารพ ให้ความรู้สึกปลอดภัย 3) ภาวนีโย น่าเจริญใจ ทรงคุณความรู้ภูมิธรรม 4) วตฺตา จ รู้จักพูดให้ข้อคิดให้ได้ผล 5) วจนฺทฺขโม อดทนต่อถ้อยคำ พร้อมรับฟัง ไม่มีอารมณ์ขึ้นลง 6) คมฺภีรฺยจ กถิ กตฺตา แกล้งเรื่องล้าลึกได้ เรียงกระบวนคำนำกระบวนความให้เป็นกระบวนธรรมที่ลึกซึ้งไปตามลำดับแห่งกระบวนทัศน์ และ 7) โน จญฺฐาเน นิโยชนะ ไม่ชักนำไปในอวิชชา ไม่ชักนำไปในทางเสื่อมเสียเหลวไหล ทั้งยังให้สติ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) แม้จะทรงบรรลुकุณธรรมอันประกอบด้วยปัญญาอันยิ่ง รู้แจ้งแทงตลอด แต่ก็ไม่ทรงบังคับขู่เคี่ยว แต่แสดงตนเป็นเพียงผู้แสดงทาง บอกทาง ให้ข้อคิดข้อธรรม ดังที่ปรากฏในพระไตรปิฎกว่า “ตถาคตเป็นเพียงผู้ชี้บอกเท่านั้น ผู้บำเพ็ญภาวนา ดำเนินตามทางนี้แล้ว เพ่งพินิจอยู่ จักพ้นจากเครื่องผูกแห่งมารได้” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 25 ข้อที่ 276 หน้าที่ 117 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

พระพุทธเจ้าทรงเชื่อมั่นในศักยภาพของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่ง บทบาท สถานะใด ไม่ว่าจะเป็นบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ กษัตริย์ พ่อค้า ประชาชนพลเมือง ไม่ว่าจะเป็นเพศ

หลากหลายเพียงใด พระพุทธเจ้ามองว่า ปัญญาเป็นสิ่งที่ปรากฏขึ้นในตัวของผู้คนนั้นเอง บุคคลอื่นผู้เป็นกัลยาณมิตร ทำหน้าที่เพียงผู้มีส่วนร่วม ชี้นำ เชิญชวน เอื้ออำนวย ให้บุคคลนั้นเกิดปัญญา หรืออาจจัดสรรสภาพแวดล้อม อุบาย กลวิธี ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือที่จะช่วยให้เข้าถึงปัญญาอย่างได้ผลดีที่สุด ซึ่งวิธีการ อุบาย กลวิธี ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือ เป็นเพียงเครื่องช่วยสนับสนุนในกระบวนการจุดมุ่งเน้นสำคัญคือตัวการสร้างปัญญา ซึ่งต้องอาศัยความมีอิสรภาพในการใช้ความคิด (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2562) มุ่งหมายมอง 2 มิติ 1) ระดับส่วนบุคคล ทำให้เกิดการปฏิบัติได้จริง แก้ไขปัญหาได้จริง ตลอดจนนำพาให้พ้นทุกข์ และ 2) ระดับสังคมและความสัมพันธ์ของมนุษย์มองที่ความเท่าเทียมในสังคม ความหลากหลาย ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การปฏิบัติตามหน้าที่ต่อบุคคลต่างๆ ตลอดจนเป้าหมายให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ทั้งในมิติการเมืองการปกครองที่ดี ในด้านสันติภาพและความรุนแรง ในด้านเศรษฐกิจ ตลอดจนด้านโลกและสิ่งแวดล้อม (พระพรหมบัณฑิต, 2561) ทั้งนี้ เราจึงอาจกล่าวถึงลักษณะการโค้ชในพระพุทธศาสนาออกเป็น 2 ประเด็น คือ

1. การโค้ชประเด็นส่วนบุคคล ปัญหาของมนุษย์โดยทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการเงิน ปัญหาด้านการเรียน ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาด้านความรัก ปัญหาด้านการทำงาน ปัญหาด้านครอบครัว ปัญหาด้านสุขภาพ เป็นต้น ล้วนเกิดสิ่งเสียแบงใจ อาจเรียกว่า โรค คือเสียแบงหรือทำให้เจ็บปวด อาจเรียกอย่างย่อได้ว่า โรคทางกายและโรคทางจิต หรืออาจขยายเพิ่มได้เป็นโรคทางกาย (Physical) หมายถึงความเจ็บป่วยเดือดร้อนด้วยโรคภัยไข้เจ็บ โรคทางใจ (Mental) หมายถึงความเจ็บป่วยด้านระบบเคมี ระบบประสาท ที่ส่งผลต่อสภาพอารมณ์และความคิด และโรคทางวิญญาณ (Spiritual) หมายถึงกิเลส โลภะ โทสะ โมหะ ที่ทำให้เจ็บปวด โดยพระพุทธศาสนามุ่งเน้นไปที่กิเลส แม้ว่าร่างกายไม่ได้เจ็บป่วย ร่างกายดี อนามัยดี แต่ก็มีปัญหาเรื่องความโลภ ความโกรธ ความหลง กันนั้นว่าเป็นมีจิตอันมีรากมาจากอวิชชาเป็นโรคที่พระพุทธศาสนาให้ความสนใจ (พุทธทาสภิกขุ, 2561)

2. การโค้ชประเด็นสังคม ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ การอยู่ร่วมกัน ความขัดแย้ง การจัดสรรทรัพยากร การจัดระเบียบทางสังคม เช่น กรณีที่พระพุทธเจ้าทรงจัดการความขัดแย้งของพระญาติริมแม่น้ำโรหิณี กรณีของการจัดการคณะสงฆ์ให้เกิดความผาสุกสงบเรียบร้อย ณ อารามแห่งหนึ่งในเมืองโกสัมพี เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ทศนะจากพระพุทธศาสนาจะช่วยให้เห็นถึงลักษณะที่อยู่ในความควบคุมของเหตุปัจจัย แม้จะเป็นประเด็นทางสังคมก็เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้วยตัวเรา ดังปรากฏในพระไตรปิฎกว่า “ความทะเลาะ ความวิวาท ความรำพัน ความโศก ความตระหนี่ ความถือตัว ความดูหมิ่น และความพูดส่อเสียด มีมาแต่สิ่งที่รัก ความทะเลาะ ความวิวาท ประกอบในความตระหนี่ และเมื่อความวิวาทกันเกิดแล้ว ความพูดส่อเสียดก็มี” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 29 ข้อที่ 446 หน้า 301 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เมื่อเข้าใจถึงสิ่งที่รักอันมุ่งหมายถึงบุคคลอันเป็นที่รัก เช่น มารดา บิดา พี่ชายน้องชาย พี่สาวน้องสาว บุตร ธิดา ญาติ มิตร หรือผู้ร่วมสายโลหิต เป็นต้น รวมถึงสังขารอันเป็นที่รัก เช่น รูป เสียง กลิ่น รส โสภณูปะที่นำพอใจ เมื่อระแวงว่าจะเสื่อมไป ผันแปรไป หายไป ถูกแย่งชิงไป ย่อมก่อให้เกิดการทะเลาะ กลายเป็นปัญหาทางสังคม

สรุปได้ว่า ลักษณะการโค้ชในพระพุทธศาสนามีสองประเด็นหลัก คือการโค้ชส่วนบุคคลและการโค้ชด้านสังคม ในระดับส่วนบุคคล การโค้ชมุ่งเน้นการแก้ปัญหาทางกาย ใจ และวิญญาณ โดยเน้นการละกิเลสและพัฒนาปัญญาเพื่อนำพาสู่ความพ้นทุกข์ ในด้านสังคม การโค้ชมุ่งเน้นการแก้ไข



ความขัดแย้งและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีผ่านการจัดการทรัพยากรและความขัดแย้งในชุมชน ด้วยการใช้หลักการของเหตุปัจจัยและความเข้าใจในสิ่งที่รัก

คุณสมบัติของพระพุทธเจ้าในฐานะโค้ช

พระพุทธเจ้าในฐานะโค้ชทรงเป็นต้นแบบของการโค้ชที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทั้งด้านปัญญา ความบริสุทธิ์ และกรุณา ความว่าพระปัญญาคุณ ทรงมีความหยั่งรู้แจ่มแจ้งในธรรมชาติของสิ่งทั้งหลาย ทรงรู้ทั้งเหตุกับผล รวมถึงวิธีการนำผู้คนสู่การหลุดพ้น พระบริสุทธิ์คุณ ทรงบริสุทธิ์ปราศจากกิเลส มีจิตใจสงบและมั่นคง ทำให้ทรงเป็นผู้แนะนำสอนผู้อื่นได้อย่างถูกต้องไม่เอนเอียง พระมหากรุณาธิคุณ ทรงเมตตากรุณาต่อสัตว์โลกโดยไม่เลือกชั้นวรรณะ พระองค์ทรงเป็นโค้ชที่มุ่งประโยชน์สุขของมนุษย์และเทวดา ด้วยการแสดงธรรมและแนะแนวทางสู่ความหลุดพ้นจากทุกข์ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2562)

ดังที่ปรากฏในพระไตรปิฎกตอนหนึ่งว่า “คุณลักษณะของบุคคลผู้เป็นพรหมณ์ มี 5 ประการ คือ..เป็นอุกโตสุชาติ..เป็นผู้เล่าเรียน ทรงจำนงค์ รู้จบไตรเพท..เป็นผู้มีรูปงาม น่าดูน่าเลื่อมใส..เป็นผู้มีศีล..เป็นบัณฑิต มีปัญญา” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 9 ข้อที่ 311 หน้าที่ 118 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) และ “ปัญญาย่อมมีแก่ผู้มีศีล ศีลย่อมมีแก่ผู้มีปัญญา นักปราชญ์ยกย่องศีลและปัญญากว่าเป็นสิ่งล้ำเลิศในโลก..” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 9 ข้อที่ 317 หน้าที่ 122 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) หรืออาจกล่าวถึงคุณสมบัติได้ ดังนี้

1. ภูมิรู้ มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ มีสติปัญญา เฉลียวฉลาด เชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ สามารถทำเรื่องยากให้ง่าย รวบรวมชัดเจน หรืออาจกล่าวได้ว่า

2. ภูมิธรรม มีความประพฤติดี กระทำแต่สิ่งที่ดีสุจริต มีจรรยาบรรณ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีเมตตา ยุติธรรม และมีความอดทนมุมานะ

3. ภูมิฐาน มีบุคลิกภาพดี แต่งกายสะอาดเรียบร้อย พุดจาสุภาพไพเราะ มีน้ำเสียงชัดเจน มีลักษณะของความเป็นผู้นำ อ่อนน้อม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2559)

สรุปได้ว่า จากข้อมูลเบื้องต้นอาจสามารถตีความเชื่อมโยงกับลักษณะของพระพุทธเจ้า ที่ประกอบด้วยพระปัญญาธิคุณ พระบริสุทธิ์คุณ และพระมหากรุณาธิคุณ ในที่นี้จึงขอใช้คำว่าภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิฐานโดยอนุโลม

ตัวอย่างการโค้ชในพระพุทธศาสนา

การโค้ชในพระพุทธศาสนาสามารถแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนจากแนวทางการสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ที่เน้นการแก้ปัญหาชีวิตผ่านการเข้าใจธรรมชาติของจิตใจ เนื้อหาที่ปรากฏในพระไตรปิฎกทั้งสามภคได้แก่ ภคของพระราหุล พระจูฬปันถก และมีฎกคุณทลี ล้วนสะท้อนถึงการใช้การโค้ชเป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาสติปัญญาและการตระหนักรู้ตนเอง พระพุทธเจ้าทรงใช้วิธีการตั้งคำถามและเปรียบเทียบกับสิ่งรอบตัวเพื่อกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชได้นำไปไตร่ตรองและปรับใช้ในชีวิตจริง เช่น การให้พระราหุลเรียนรู้คุณค่าของความสัตย์และการพัฒนาตนเองผ่านการใคร่ครวญ

ก่อนพูดหรือกระทำ นอกจากนี้ การชี้แนะแนวทางในการพิจารณาตนเองของพระจูฬปันถก และการทำให้มีคุณลักษณะที่ตรงกันถึงความเป็นจริงของชีวิต ยังสะท้อนถึงการปฏิบัติอย่างลึกซึ้งซึ่งเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจและการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ดังแสดงกรณียกตัวอย่างได้ดังนี้

1. กรณีพระราหุล ซึ่งเป็นพระราชโอรสของพระพุทธเจ้า เมื่อครั้งออกบรรพชาเป็นสามเณรประทับที่ปราสาทชื่ออัมพลัฏฐิกา พระพุทธองค์เสด็จไปเยือน หลังจากชำระล้างพระบาท ทรงเหลือน้ำไว้ในภาชนะหนึ่งแล้วตรัส ดังที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ใจความว่า “เธอเห็นน้ำที่เหลือนในภาชนะนี้ไหม”

พระราหุลกราบทูลว่า “เห็น พระเจ้าข้า”

ตรัสตอบว่า “สมณธรรมของบุคคลผู้ไม่มีความละอายในการกล่าวมุสาทั้งที่รู้อยู่ ก็มีน้อยเช่นนี้” จากนั้นทรงเทน้ำออก แล้วตรัสตอบว่า “เธอเห็นน้ำที่เราเทออกไหม”

พระราหุลกราบทูลว่า “เห็น พระเจ้าข้า”

ตรัสตอบในทางเดียวกันว่า “สมณธรรม.. ก็เป็นของที่ทิ้งไป”

จากนั้นทรงคว่ำภาชนะนั้น แล้วตรัสตอบว่า “เธอเห็นภาชนะที่คว่ำนี้ไหม”

พระราหุลกราบทูลว่า “เห็น พระเจ้าข้า”

ตรัสตอบในทางเดียวกันว่า “สมณธรรม.. ก็เป็นของที่เขาคว่าเสียแล้วเหมือนกัน”

จากนั้นทรงหงายภาชนะขึ้น แล้วตรัสว่า “เธอเห็นภาชนะอันว่างเปล่านี้ไหม”

พระราหุลกราบทูลว่า “เห็น พระเจ้าข้า”

ตรัสตอบในทางเดียวกันว่า “สมณธรรม.. ก็เป็นของว่างเปล่าเช่นนี้เหมือนกัน”

จากนั้นทรงตรัสถึงข้างต้นที่ดี เป็นพาหนะที่ดี เวลาผ่านเข้าสู่สงคราม แม้จะใช้เท้า กาย ศีรษะ หู งาม หาง แต่รักษาไว้เสมอ ความรู้ข้างจึงมีความคิดว่า ข้างต้นนี้มิ้งงาม เป็นพาหนะที่ดี ทรงเปรียบเทียบกับผู้ไม่มีความละอายในการกล่าวมุสาส่งผลต่อถึงการที่จะไม่ทำบาปกรรมอื่นได้ยาก เพราะฉะนั้น จึงตรัสต่อไปว่า “เธอพึงศึกษาว่า เราจักไม่กล่าวมุสา แม้เพราะหิวเรากินเล่น” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 13 ข้อที่ 108 หน้าที่ 117-118 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

พระพุทธเจ้าตรัสเปรียบเทียบกับอีกประการหนึ่ง ใจความว่า “กระจก มีประโยชน์อย่างไร”

พระราหุลกราบทูลว่า “มีประโยชน์สำหรับสองดู”

ตรัสต่อไปว่า “ฉันทันเหมือนกัน บุคคลควรพิจารณา ก่อน แล้วจึงทำด้วยกาย วาจา ใจ” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 13 ข้อที่ 109 หน้าที่ 119 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2. กรณีพระจูฬปันถก ซึ่งได้ออกอุปสมบท ศึกษา และปฏิบัติธรรม มาเป็นระยะเวลานาน แต่ไม่สามารถทรงจำธรรมแม้บทหนึ่ง มีสติปัญญาไม่แคล่วคล่องว่องไว จึงได้ถูกพระมหาปันถก ผู้เป็นพระอรหันต์พี่ชายดูหมิ่นและขับไล่ให้ลาสิกขา แม้ถูกขับไล่แต่ก็ยังมิย่อใจในพระศาสนา ด้วยความเสียใจ จึงได้ไปยืนใกล้ซุ้มประตูอาราม พระพุทธเจ้าได้เสด็จจงกรมอยู่ ทอดพระเนตรเห็น ทรงพระดำเนนมาตรัส

พระพุทธเจ้า “จูฬปันถก จะไปไหนแต่เช้าตรู่” พระจูฬปันถกกราบทูลว่า “พระมหาปันถกได้ขับไล่ออกจากอาราม จะไปลาสิกขา พระเจ้าข้า”

พระพุทธเจ้าตรัส “เธอไม่ได้บวชเพื่อพี่ชาย เธอบวชเพื่อตถาคต การกลับไปอยู่ครองเรือนจะมีประโยชน์อันใด อยู่กับตถาคตประเสริฐกว่า”



พระพุทธเจ้าได้ประทานผ้า แล้วแนะนำให้พิจารณาพร้อมกับใช้มือลูบคลำ เริ่มปฏิบัติ ไม่นานนักจากผ้าสะอาดบริสุทธิ์ เกิดความเศร้าหมอง มีใจความดังที่ได้ปรากฏในพระไตรปิฎก ตอนหนึ่งว่า “เสด็จมา ณ ที่นั้น ทรงลูบศิระชะเรา จับเขาเรา พาเข้าไปสู่สังฆาราม ได้ทรงประทานผ้าเช็ดพระบาท รับสั่งว่า เธอจงอธิษฐานผ้าที่สะอาดนี้ให้มันคง ณ ที่สมควร” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 26 ข้อที่ 559-560 หน้าที่ 437 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) จากนั้นจึงได้บรรลุพระอรหัตผลพร้อมด้วยปฏิสัมภิทาญาณ เชี่ยวชาญในมโนมยิทธิ

3. กรณีมีภุมมกษัตริย์มาพบ เด็กหนุ่มผู้มีตัมพุดทองเกลี้ยง ลูกเศรษฐีผู้มีความตระหนี่ไม่เคยให้อะไรใคร เมื่ออายุ 16 ปี ป่วยเป็นโรคผอมเหลือง ฝ่ายพ่อเกรงจะเสียเงินมากเลยสอบถามและไปจัดตัวยามาเอง จนมีอาการทรุดตัว เกรงว่าเมื่อมีผู้มาเยี่ยมลูกจะเห็นสมบัติ จึงห้ามลูกออกมานอนที่ระเบียงวันหนึ่งพระพุทธเจ้าเสด็จมาโปรด แม้ภุมมกษัตริย์เห็นหลังให้ ทรงเปล่งพระรัศมีวาบหนึ่ง เกิดความสงสัยจึงได้หันมาสบพระพักตร์ คิดในใจความว่า เพราะเหตุแห่งพ่อที่มีความตระหนี่ จึงไม่ได้เข้าเฝ้าพระพุทธเจ้า ไม่ได้ถวายทานหรือฟังธรรม แม้บัดนี้มีภิกษุยกยอไม่ไหว จะทำสิ่งใดได้ จึงได้ทำจิตให้เลื่อมใสในพระพุทธเจ้าแล้วได้สนใจ ได้เสวยกุศลวิบากจัดเป็นเทพบุตร เมื่อเล็งเห็นบิดาร้องไห้คร่ำครวญที่ป่าช้าอยู่ จึงจำแลงกายไปพบ ทำที่ร้องไห้คร่ำครวญอย่างหนัก

เศรษฐี “ท่านเป็นทุกข์อะไรหรือ”

เทพบุตรตอบกลับ “เพราะเหตุว่าเรือนรกร้างด้วยทองเกิดขึ้น แต่ไม่มีล้อ ข้าพเจ้าจะยอมตาย”

เศรษฐี “บอกมาเถิด จะเป็นล้อที่ทำด้วยทอง แก้ว เงิน หรือโลหะ มันใจเกิดข้าจักทำให้”

เทพบุตรตรัสว่า “เมื่อก่อนนี้ ยารักษาก็ไม่ยอมให้เรา บัดนี้ มาเห็นรูปร่างคล้ายบุตรร้องไห้อยู่ จะยอมสละทรัพย์ของตนให้ จึงกล่าวต่อไปว่า “จะทำล้อให้ใหญ่โตเพียงใด”

เศรษฐีตอบกลับ “ท่านต้องการโตเท่าไร”

เทพบุตรจึงกล่าวว่า “ข้าต้องการพระจันทร์และพระอาทิตย์ โปรดให้ข้าเถิด ทั้งสองดวงนี้ส่องแสงคู่กัน รดข้าทำด้วยทองคำย่อมงามสมกับล้อนั้น”

เศรษฐีตอบกลับ “ท่านเป็นคนเขลาแท้ ๆ ประารณาของที่ไม่ควรปรารณา จักตายเสียเปล่า ไม่ได้ของ”

เทพบุตรจึงกล่าวว่า “บุคคลผู้ร้องไห้ต้องการสิ่งที่ปรากฏอยู่ หรือบุคคลผู้ร้องไห้ต้องการสิ่งที่ไม่ปรากฏอยู่ จึงควรเรียกว่าเป็นคนเขลา”

เศรษฐีตระหนักได้ว่าเทพบุตรได้ให้สติ จึงกล่าวว่า “ข้าเองเขลากว่า อยากได้บุตรที่เสียชีวิตแล้วกลับมา เป็นเหมือนทารกร้องอยากได้พระจันทร์” จึงหายเศร้าโศก เมื่อได้สอบถามถึงที่มาที่ไปของการเป็นเทพบุตร ทำยนั้นแสดงถึงเศรษฐีได้ถือพระไตรสรณคมน์ เป็นผู้มีศีล และชวนภรรยาถวายภัตตาหารพระพุทธเจ้าและฟังธรรม มีใจความดังที่ปรากฏในพระไตรปิฎกว่า “ข้านี้แหละโง่กว่า ที่มาปรารณาคนที่ตายไปแล้วเหมือนทารกร้องไห้อยากได้ดวงจันทร์ เจ้าช่วยระงับข้าผู้เร้าร้อนให้สงบ ดับความกระวนกระวายทั้งหมดได้ เหมือนคนใช้น้ำรดดับไฟ..ช่วยถอนลูกศรคือความโศกซึ่งเสียบที่หัวใจของข้า..ข้า..เย็นสงบแล้ว จะไม่เศร้าโศก ไม่ร้องไห้ เพราะได้ฟังคำของเจ้า” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 26 ข้อที่ 1213-1216 หน้าที่ 152-153 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

สรุปได้ว่า การโค้ชในพระพุทธศาสนาเน้นการพัฒนาสติปัญญาและการตระหนักรู้ตนเองผ่านกระบวนการตั้งคำถาม การเปรียบเทียบ การยกตัวอย่างที่ใกล้ตัว พระพุทธเจ้าใช้วิธีสอนที่กระตุ้นให้

ผู้รับการใช้ได้นำไปพิจารณาและแก้ไขปัญหาชีวิตด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น พระราहुลได้รับการสอนเรื่องความสัตย์และการไตร่ตรองก่อนพูด พระจูฬปันถกได้รับแนวทางในการพิจารณาตนเองเพื่อบรรลุนิพพาน และมีภุมมกฤษณะได้ตระหนักถึงความเป็นจริงของชีวิต ทั้งหมดนี้สะท้อนถึงการโค้ชที่มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกผ่านการพัฒนาความคิดและจิตใจ

วิเคราะห์การโค้ชในพระพุทธศาสนา

เมื่อพิจารณา 3 กรณีศึกษาข้างต้น ได้แสดงให้เห็นถึงการโค้ชในพระพุทธศาสนา ดังนี้

1. มุ่งเน้นบุคคลตรงหน้าเป็นสำคัญ ดังจะเห็นได้จากกรณีศึกษาไม่ว่าจะเป็นสามเณร พระภิกษุ หรือผู้เจ็บไข้ได้ป่วย จนแม้เป็นผู้เจ็บไข้ระยะสุดท้ายของชีวิต พระพุทธเจ้าก็ทรงให้ความสำคัญอย่างสุดกำลัง โดยไม่ได้เน้นเพียงเฉพาะจุดเท่านั้นแต่สนใจทั้งบุคคลนั้น (As a whole person) ไม่มีการเคลื่อนย้ายความสนใจออกมาที่ประเด็นของตนเอง (Ego centric) แต่ให้ความสนใจทั้งหมดไปที่บุคคลตรงหน้า นอกจากนี้ในกรณีศึกษาอันแสดงถึงความแตกต่างหลากหลายด้านวัย ฐานะ เพศ สุขภาพ ตลอดจนอัตลักษณ์ต่างๆ ที่ไม่ได้เป็นขีดจำกัดต่อความเอาใจใส่ของพระพุทธเจ้า

เมื่อเทียบเคียงกับการโค้ชตามแนวสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ โค้ชมีอาชีพพึงดำเนินการร่วมกันสร้างเป้าหมาย ประเด็น ตลอดจนเครื่องมือวัดความสำเร็จ และดำรงอยู่อย่างสอดคล้องกับโค้ช ซึ่งให้วาระโค้ชซึ่งเป็นสำคัญ ทั้งนี้จะต้องมีความชัดเจนและความยืดหยุ่นตามบทสนทนา สามารถเปลี่ยนแปลงเป้าหมายได้ขึ้นอยู่กับโค้ช

จากประเด็นดังกล่าวพบว่า เป้าหมายในการโค้ชทั่วไปอาจเป็นเรื่องพื้นฐาน หรือเรียกว่า ประโยชน์ในระดับตาเห็น (ทฤษฎีสมมิตถะ) แตกต่างจากการทำงานของพระพุทธเจ้า มุ่งเน้นประโยชน์อย่างยิ่ง (ปรมาตมะ) จึงไม่ปรากฏการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายของบุคคลตรงหน้า อย่างไรก็ดี นอกจากกรณีตัวอย่าง อาจพบการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายปรากฏ เช่น กรณีของพระนันทะ ซึ่งต้องการลาสิกขา เพราะเหตุนี้ถึงนางชนบทกัลยาณี พระพุทธเจ้าพาไปพบนางอัปสรจึงได้เปลี่ยนแปลงความต้องการ ซึ่งภายหลังได้ปฏิบัติหลักเรือนจนถึงวิมุตติสันนิบาตอสังกาสวาระ เป็นผู้เลิศด้านสารวมอินทริย์ (พระไตรปิฎก ภาษาไทย เล่มที่ 25 ข้อที่ 13-14 หน้าที่ 28 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ซึ่งเป็นการยกระดับเป้าหมายให้สูงหรือลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2. สร้างความรู้สึกลดภัยและความไว้วางใจ วิธีการอาจมีหลากหลาย เช่น การปฏิสนธิ การหยิบนินทิตถุด้วยใจกรุณา การชื่นชมให้กำลังใจ ดังที่พบในกรณีของพระจูฬปันถก การตอบรับการต้อนรับทางกาย ทางวาจาด้วยใจอันเป็นมิตร ดังที่พบในกรณีของพระราहुล การปรากฏพระวรกายฉายพระรัศมีเพียงชั่วขณะก็ทำให้ภุมมกฤษณะเกิดความปีติใจ สามารถนำมาปรับใช้ได้กรณีฝึกตนเป็นผู้มีความมั่นคง ไม่หวั่นไหว มีสติ รู้ทั่วตัวพร้อม ก่อให้เกิดพลังงานแห่งความสุข ความสงบ ความเบิกบาน (ไพฑูรย์ สงค์แก้ว, 2563) สามารถเหนี่ยวนำความรู้สึกที่เป็นความสุข ความสงบ ความเบิกบาน ด้วยความเป็นกัลยาณมิตรให้กับบุคคลที่อยู่ตรงหน้าได้

เมื่อเทียบเคียงกับการโค้ชสากลตามแนวสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ โค้ชมีอาชีพ พึงวางบทบาทในความเท่าเทียมเสมอภาค สามารถเปิดเผย สร้างพื้นที่ปลอดภัยในการเปิดรับการสื่อสาร ดำเนินการโดยวางอยู่บนพื้นฐานทางจริยธรรม (Code of Ethics) หากเพิกเฉยหรือละเมิดอาจถูกเพิกถอนการรับรองวุฒิได้



จากประเด็นดังกล่าวพบว่า แม้พระพุทธเจ้าจะทรงประกอบด้วยวิชา 3 อภิญญา 6 ปฏิสัมภิทา 4 ตลอดจนคุณธรรมทั้งปวง แต่มิได้ทรงวางพระองค์เหนือกว่าเพื่อนมนุษย์ หากแต่ทรงพิจารณาช่วยพระญาติ ทรงพระดำเนินเข้าไปหา ทรงปลอบโยนผู้ที่กำลังได้รับความทุกข์หรือสิ้นหวัง อันมีลักษณะของการใช้อำนาจร่วม (Power sharing) ซึ่งสะท้อนถึงภาวะแห่งความเป็นพันธมิตรร่วมกัน มิได้ใช้อำนาจเหนือในการชี้สั่ง (กิตติชัย งามชัยพิสิฐ, 2566)

3. การเป็นปัจจุบันและการฟังอย่างลึกซึ้ง คุณสมบัติข้อนี้นับว่าเป็นที่ประจักษ์เนื่องจากการถามที่ดี หรือการสะท้อนให้ไปถึงตัวตนของบุคคลตรงหน้าจะเกิดจากการฟังอย่างลึกซึ้ง แม้ในกรณีศึกษาอาจไม่ได้มีตัวอย่างที่พระพุทธเจ้าแสดงถึงการเชื่อเชิญให้บุคคลตรงหน้า บอกเล่าเหตุการณ์หรือสภาวะที่เกิดขึ้นแต่ด้วยพระอัจฉริยภาพและพระสัพพัญญุตญาณจึงทำให้ทรงเข้าถึงอย่างชัดเจน การฟังนั้นอาจเป็นระดับถ้อยคำภาษา (Verbal) ที่มีความจำกัด หรือเป็นระดับสิ่งที่ไม่ได้พูด เช่น น้ำเสียง (Vocal) และท่าทีท่าทาง (Visual) ซึ่งอย่างหลังนี้ได้ปรากฏชัดในกรณีของมัลลิกุลนที

เมื่อเทียบเคียงกับการโค้ชสากลตามแนวสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ โค้ชมืออาชีพ ฟังวางตนในปัจจุบันขณะ ดำเนินบทสนทนาด้วยวาระที่เท่าเทียม รับฟังทั้งตรรกะและอารมณ์ความรู้สึกที่ปรากฏเด่นชัด มีความสนใจใคร่รู้อย่างเป็นธรรมชาติและจริงแท้ เชื่อมโยงแง่มุมต่าง ๆ เข้ากับมุมมองและวิธีคิดด้วยสายตาของโค้ช

จากประเด็นดังกล่าวพบว่า แม้ในถ้อยคำที่ถูกบันทึกอย่างมุ่งมั่นไปที่พระพุทธเจ้ามากกว่า แต่วางอยู่บนหลักการสื่อสารโดยมุ่งเน้นคนตรงหน้าอย่างแท้จริง การฟังเข้าไปถึงภายในความต้องการ ความปรารถนา ความกลัว ความสั่นไหว ตลอดจนความสร้างสรรค์ ในกรณีอื่นๆ นอกจากตัวอย่างในกรณีศึกษา เช่น กรณีของยสกุลบุตร ที่เปล่งวาจา “ที่นี่ขุนนายหนอ ที่นี่ขับข้องหนอ” พระพุทธเจ้าทรงตอบรับอย่างเป็นปัจจุบันและเข้าไปถึงความปรารถนาที่ลึกที่สุดจนทำให้เกิดการบรรลุธรรม และเข้าถึงฐานะความเป็นพระอรหันต์ในการพิจารณาธรรมครั้งถัดมา (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 4 ข้อที่ 26 หน้าที่ 32 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

4. การกระตุ้นความตระหนักรู้ จากกรณีศึกษาของพระราहुล ทรงใช้คำถาม ทรงใช้การเปรียบเทียบ จากกรณีของพระจูฬปันถก ทรงใช้อุปกรณ์เครื่องมือ จากกรณีของมัลลิกุลนทีทรงใช้กระแสแห่งความเมตตาการุณย์

เมื่อเทียบเคียงกับการโค้ชสากลตามแนวสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ โค้ชมืออาชีพ จะมีความเชี่ยวชาญในการใช้คำถามกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ซึ่งส่งผลให้โค้ชมีการสะท้อนคิดอย่างลึกซึ้ง ในการสำรวจที่ละเอียดละประเด็น ทั้งมิติความคิด การเรียนรู้ และการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ โค้ชพร้อมที่จะดำรงอยู่ด้วยไม่รู้ เปิดโอกาสให้ร่วมกันสำรวจด้วยความอยากรู้อยากเห็น อนุญาตให้มีความนิ่งวางอย่างมีสติปรากฏขึ้น

จากประเด็นดังกล่าวพบว่า พระพุทธเจ้าทรงมีความสามารถใช้หลายวิธี ไม่ว่าจะเป็นการใช้คำถามทรงพลัง การเปรียบเทียบ การบอกเล่า ตลอดจนการใช้เครื่องมือ นอกจากนี้ยังทรงใช้การยกอุทาหรณ์และนิทานชาดก การทำเป็นตัวอย่าง การเล่นภาษาในความหมายใหม่ การรู้จักจังหวะและโอกาส มีความยืดหยุ่นในการใช้วิธีการ การลงโทษและการให้รางวัล การมีกลวิธีแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2562)

5. การเอื้ออำนวยให้เกิดการเติบโต จากกรณีของพระราชอุบลพวามัจะยังไม่มีพฤติกรรมกรกล่าวมูสา หากแต่ทรงหิยบายกูปมาภาชนะและแวนเพื่อสะท้อนกลับเข้ามาสู่การดำเนินชีวิตในชั้นต่อไป ที่มีความละเอียดลึกซึ้งทั้งทางกาย วาจา และใจ ให้สอดคล้องกับบุคคลผู้เป็นสมณะพึงมีสมณธรรม กรณีของพระจุฬปณณก ทรงให้ทางเลือกและทางปฏิบัติที่เริ่มต้นจากสิ่งเล็กๆ เหมาะสมกับบุคคล สามารถลงมือทำได้ทันที กรณีของมัญญุทกุสลินนอกจากจะให้ประโยชน์อันใหญ่ในสุคติโลกสวรรค์ ยิ่งก่อให้เกิดการเติบโตในการเป็นผู้ไปเกื้อกูลผู้อื่นต่อ จะเห็นได้จากในบทสนทนาระหว่างพราหมณ์ เศรษฐีผู้เป็นบิดาที่ได้รับบทสนทนาที่เอื้อให้เกิดการตระหนักรู้จนหลุดพ้นจากความทุกข์

เมื่อเทียบเคียงกับการโค้ชสากลตามแนวสหพันธ์การโค้ชนานาชาติ โค้ชมีอาชีพ จะให้ความร่วมมือในการค้นหาการเรียนรู้ ความก้าวหน้า การสะท้อนคิดในการสำรวจของโค้ช หมั่นตรวจสอบความก้าวหน้า การเรียนรู้ ข้อค้นพบอย่างเป็นธรรมชาติตลอดบทสนทนา เชื่อเชิญให้โค้ชหมั่นมองหาการสร้างบรรยากาศและระบบสนับสนุนให้เกิดผลลัพธ์และการเรียนรู้

จากประเด็นดังกล่าวพบว่า นอกจากพระพุทธเจ้าจะทรงเอื้อเพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างยั่งยืนสำหรับบุคคลตรงหน้า แต่ยังมีหลายกรณี เช่น มัญญุทกุสลิ และยังมีอีกหลายกรณีที่ทรงยกระดับจิตใจและสติปัญญาของสาวกจนเกิดกลุ่มต้นแบบออกไปเผยแผ่ให้เกิดความเข้าใจโลกและชีวิตอันเรียกว่าสัมมาทิฐิ จนสามารถกลายเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (วันชัย วัฒนศัพท์ และภัทรวุฒิ วัฒนศัพท์, 2561) นอกจากทำให้ตนเติบโต ยังทำให้ผู้อื่นเติบโตเต็มศักยภาพของเขาเหล่านั้นอีกด้วย

สรุปได้ว่า บทบาทของพระพุทธเจ้าในการโค้ชในพระพุทธศาสนาแสดงให้เห็นถึงการมุ่งเน้นบุคคลตรงหน้าเป็นสำคัญ โดยไม่เลือกปฏิบัติตามฐานะ เพศ วัย หรือสุขภาพ ทรงสร้างพื้นที่ปลอดภัยและความไว้วางใจให้เกิดขึ้นผ่านการปฏิบัติที่กรุณาและอ่อนโยน อีกทั้งยังทรงเป็นผู้ฟังอย่างลึกซึ้งและมีสติในปัจจุบันขณะ การโค้ชของพระองค์มีเป้าหมายสูงสุดที่การพัฒนาอารมณ์ จิตใจ และปัญญาของบุคคลให้บรรลุธรรม รวมถึงทรงใช้วิธีการหลากหลาย เช่น คำถามทรงพลัง การเปรียบเทียบ และการสร้างการตระหนักรู้ ส่งผลให้ผู้คนเติบโตเต็มศักยภาพทั้งในด้านสติปัญญาและจิตวิญญาณ

บทสรุป

ภูมิปัญญาอันล้ำลึกของพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎกสามารถสะท้อนภาพของการโค้ชระดับสูงสุดที่พระพุทธเจ้าได้ทรงเป็นแบบอย่างชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติเพื่อการพัฒนามนุษย์ ในการสร้างพระสาวกผู้ปฏิบัติตามจนเห็นผลและเผยแผ่ไปสู่เพื่อนมนุษย์ พระพุทธเจ้าทรงใช้วิธีการที่ละเอียดอ่อนและเมตตาในการสร้างพื้นที่ปลอดภัยและความไว้วางใจให้แก่ผู้ที่มาขอคำปรึกษา ทรงเป็นผู้ฟังที่ลึกซึ้งและทรงใช้คำถามที่มีพลังเพื่อกระตุ้นความตระหนักรู้และการคิดพิจารณาในตัวผู้รับการโค้ช แนวทางการโค้ชของพระองค์ไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาอารมณ์และจิตใจของผู้คนเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้พวกเขาเติบโตทางปัญญาและจิตวิญญาณผ่านกระบวนการการตั้งคำถามและการไตร่ตรองตามหลักธรรมชาติ พระองค์ทรงให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากภายในของผู้เข้ารับคำสอนเอง ซึ่งสามารถนำไปใช้ประยุกต์ในบริบทสังคมปัจจุบันได้ทั้งในมิติส่วนบุคคลและมิติสังคม ด้วยแนวทางการโค้ชที่เชื่อมโยงกับอริยสัจ 4 ทำให้การโค้ชเชิงพุทธสามารถเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการนำทางชีวิตให้พ้นจากทุกข์ และนำไปสู่สันติสุขที่ยั่งยืนทั้งในระดับบุคคลและสังคม



เอกสารอ้างอิง

- กิตติชัย งามชัยพิสิฐ. (2566). *ฟ้าสามัญ: คู่มือกระบวนการกลุ่มเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นธรรม*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิความร่วมมือสันติภาพ.
- คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2559). *พุทธวิธีการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). พระนครศรีอยุธยา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เทอดทูน ไทศรีวิชัย และวรภัทร์ ภูเจริญ. (2565). *หัวใจแห่งการโค้ช*. กรุงเทพมหานคร: อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล โคชชิง มาสเตอร์.
- ปกรณ วังศรีตันพิบูลย์. (2560). *โลกของการโค้ช*. กรุงเทพมหานคร: เอ็ดดูเคชั่น ไมนด์ ไลน์ มัลติมีเดีย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมบัณฑิต. (2561). *พระไตรปิฎกฉบับสากล: วิถีธรรมจากพุทธปัญญา*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวิญชัย กิตติเมธี. (2560). มนุษย์ต้องการศาสนา หรือ ศาสนาต้องการมนุษย์ บทวิเคราะห์ว่าด้วยศรัทธา และปัญหาในพระพุทธศาสนาเถรวาท. *วารสารวันมูอองแหรกพุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, 4(1): 99-105.
- พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช). (2559). *พจนานุกรม ไทย-บาลี*. กรุงเทพมหานคร: วัดราชโอรสารามราชวรวิหาร.
- พระวุฑฒ สุนะโร (ทองม้วน). (2566). รูปแบบการโค้ชเพื่อสันติภาพสำหรับพระนักเผยแผ่ในสังคมไทย. *คณาจารย์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ สงค์แก้ว. (2563). *ประโยชน์ของสมาธิที่วิทยาศาสตร์ได้วิจัยแล้ว*. นนทบุรี: เบญจนิภามูลนิธิ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราช รัมย์. (2560). *โค้ชวิถีพุทธ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปราชญ์.
- วันชัย วัฒนศัพท์ และภัทรุฒิ วัฒนศัพท์. (2561). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง: คู่มือและเครื่องมือการพัฒนาด้วย กระบวนการสุนทรียทัศน์และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์สู่สันติธรรม*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.
- วุฒินันท์ กันทะเตียน. (2562). *แก่นสารธรรมสงเคราะห์ในคัมภีร์พุทธ*. นนทบุรี: นิติธรรมการพิมพ์.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต). (2562). *พุทธวิธีในการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 25). กรุงเทพมหานคร: บริษัท โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์ จำกัด.
- โสรัจ โปธิแก้ว. (2553). *จากจิตวิทยาสู่พุทธธรรม*. นครปฐม: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ICF Philadelphia. (2024). *What Is Coaching*. Retrieved [14 February 2024] from <https://icfphiladelphia.wildapricot.org/What-is-Coaching>.



- International Coaching Federation. (2024). *Code of Ethics*. Retrieved [14 February 2024] from <https://coachingfederation.org/ethics/code-of-ethics>.
- International Coaching Federation. (2024). *Leading the Advancement of Coaching*. Retrieved [14 February 2024] from <https://coachingfederation.org/about>.
- Kelly Miller. (2020). *Coaching Philosophy: What It Is and How to Develop Your Own*. Retrieved [14 February 2024] from <https://positivepsychology.com/coaching-philosophy>.
- Online Etymology Dictionary. (2024). *Coach*. Retrieved [14 February 2024] from <https://www.etymonline.com/word/coach>.





THE JOURNAL OF INSTITUTE OF TRAINER MONK DEVELOPMENT

วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร



รับรองระหว่างปี 2564-2567