

Vol. 8 No. 2 APRIL - JUNE 2025

ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน 2568



วารสารวิชาการ สถาบันพัฒนาพระวิทยากร



ISSN: 2985-0797 (Online)

JITMD

THE JOURNAL OF INSTITUTE OF TRAINER MONK DEVELOPMENT



วารสารวิชาการ สถาบันพัฒนาพระวิทยากร
ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน 2568
The Journal of Institute of Trainer Monk
Development
Vol.8 No.2 April – June 2025
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 เพื่อสนับสนุนการศึกษาวิจัยและตีพิมพ์บทความวิชาการที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนา 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 3 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 2572)** 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 แสงทรัพย์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.ประทีป พิษทองกลาง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

พระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย,ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.อรรถพงษ์ ผิวเหลือง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.มนูญ สอนโพนงาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ผศ.ดร.อุทัย สติมัน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.รัชนี้ นกเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ผศ.ชนาธิป บุบผามาศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ดร.ประสิทธิ์ แก้วศรี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร. แม่ชีธรรมอริชฐาน พรบันดาลชัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.วิทยา ขนชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



อาจารย์อรรถสิทธิ์ สุนาโ

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 8 ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน 2568 โดยได้คัดเลือกบทความเผยแพร่ในฉบับนี้ประกอบด้วย บทความวิจัย จำนวน 33 บทความ บทความวิชาการ จำนวน 2 บทความ รวมทั้งหมด 35 บทความ เนื้อหาบทความโดยรวมยังคงเกี่ยวข้องกับ การศึกษา การบริหาร การพัฒนา การออกแบบหลักสูตร หลักการทางศาสนาและแนวทางการส่งเสริมพระพุทธศาสนา ที่สามารถนำไปใช้ควบคู่กับการพัฒนาสังคมได้โดยรวม และแต่ละบทความมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

บทความวิจัย

ชลธรา หนูแก้ว และนวรรตน์ ไชยภูมิ เขียนบทความวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1” แสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน มีความสามารถในการสะท้อนภาพสนับสนุนให้เห็นถึงสิ่งที่ครูผู้สอนต้องการได้ ผู้บริหารมีความรอบรู้ในการแก้ไขปัญหา และการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

สุธาทิพย์ สุวรรณพงศ์ และอริสรา บุญรัตน์ ได้เขียนบทความวิจัยเรื่อง “การประเมินและแนวทางการพัฒนาการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธ กรณีศึกษา: โรงเรียนแจ้งวิทยา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา” ได้เสนอแนวทางการพัฒนาโดยการกำหนดนโยบาย พร้อมแจ้งนโยบายให้กับครู ผู้ปกครองและนักเรียนทราบ จัดการประชุมต่างๆ รวมทั้งมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน และดำเนินการประเมินผลปีละ 2 ครั้ง การออกมาตรการเป็นโรงเรียนปราศจากสิ่งเสพติด อบายมุขและสิ่งมอมเมาทุกชนิด โดยนำกิจกรรมวิถีพุทธสอดแทรกระหว่างการเรียนการสอน การติดตามการดำเนินงานเป็นระยะโดยคณะกรรมการดำเนินงาน

ขวัญชนก ชัยหนู และชนัฐ พรหมศรี ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2” แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ 1) ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ

อัญชลี เงินละเอียด และเชาวนี แก้วมโน เขียนบทความวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2” พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สูงจะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วย ดังนั้นผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาซึ่งเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มุมนิษฐ์ ดินหมั่น และเชาวนี แก้วมโน ได้เขียนบทความวิจัยเรื่อง “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง” มีข้อเสนอว่าผู้บริหารควรพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง และมีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยให้นักเรียนพัฒนาตนเองและบรรลุเป้าหมายได้เร็ว สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

สุนิศา ศรีโคต และรัชดาภรณ์ ตัณทิกุล เสนอบทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้เกมหรรษา” แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของเกมเพราะเป็นกิจกรรมหนึ่งที่นักเรียนชื่นชอบและให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เกมสามารถตอบสนองต่อความต้องการ ความสนใจ และระดับพัฒนาการของนักเรียนได้เป็นอย่างดี การนำเกมมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้ โดยเฉพาะเกมที่ครูพัฒนาขึ้นด้วยตนเองจะเป็นเกมที่สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียนได้มากที่สุด

พรพรรณ เฟื่องผล และชนาธิป บุษบามาต เขียนบทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย” โดยมีแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความต้องการ (Analysis) 2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Setting) 3) การเลือกเนื้อหาและประสบการณ์เรียนรู้ (Selection) 4) การนำหลักสูตรไปใช้ (Implementation) และ 5) การประเมินผลหลักสูตร (Evaluation)

ทวี กันหา และเชาวนี แก้วมโน ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8” พบว่า สถานศึกษาควรกำหนดการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับ มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีศีลธรรม คุณธรรม ตระหนักในสิทธิหน้าที่ของสถานศึกษา สามารถตอบคำถามต่อสาธารณชนและชี้แจงเมื่อมีข้อสงสัยอย่างเป็นกลาง

จิตาพร แก้วมณี และอริสรา บุญรัตน์ เขียนบทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1” ได้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) มีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 4) ความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การบริหารความเสี่ยง

โชติมา ชูลีรัตน์ และชนัญ พรหมศรี ได้เขียนบทความวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2” พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามระดับความสัมพันธ์ คือการ



ทำงานเป็นทีมมีค่าความสัมพันธ์ที่สูงที่สุด รองลงมา คือการพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี

ปิยวัฒน์ ตั้งพรชัย และคณะ เสนอบทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี” สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นในการส่งเสริมความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความคิดเชิงปฏิบัติ องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดระดับสูง และความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สุภีร์ สุดสงวน และคณะ เขียนบทความวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1” พบว่าการบริหารงานตามหลักการดังกล่าวมีความแตกต่างตามตำแหน่งวิทยฐานะ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 สามารถนำข้อค้นพบไปพิจารณาการจัดสรรตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยพิจารณาตัวแปรตำแหน่งวิทยฐานะ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ

สราญจิต อ้นพา และอุบลวรรณ ส่งเสริม ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4” ได้นำเสนอชื่อรูปแบบว่า “EDSEE Model” โดยมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 กระตุ้นและให้ประสบการณ์ (Experiencing: E) ขั้นที่ 2 นำเสนอปัญหา (Displaying-Problem: D) ขั้นที่ 3 จัดกิจกรรม (Setting-Activity: S) ขั้นที่ 4 นำเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Exchanging Knowledge: E) และขั้นที่ 5 ประเมินผล (Evaluating: E)

ธนชภัค เสถียรยุกต์ และอริสรา บุญรัตน์ ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3” สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิภาวะสูง มีประสบการณ์ในการตัดสินใจ สามารถปรับตัว และยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลได้ดี ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดดั้งเดิมที่มักเชื่อว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่อายุน้อยจะมีความชำนาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมากกว่า ส่วนขนาดของสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเข้าถึงทรัพยากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล งบประมาณ และการสนับสนุนด้านดิจิทัล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนา และสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัลให้สถานศึกษาขนาดเล็กมากขึ้น

นัฐกานต์ หนูแสง และอริสรา บุญรัตน์ เขียนบทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2” มีข้อเสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำก่อน (Super Leadership) หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างของความเป็นผู้นำตามประสบการณ์ก่อนที่จะให้คำแนะนำ

หรือสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นผู้นำ จะทำให้สามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประสบการณ์ที่มี

ปลายมาศ เชิดชูชัย ได้เขียนบทความวิจัยเรื่อง “การศึกษากลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนศรีราชา” ได้ชี้ให้เห็นว่านักเรียนมีการใช้กลวิธีที่หลากหลายในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้งด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน นักเรียนจึงมีความสามารถในการเลือกใช้กลวิธีในการเรียนภาษาอังกฤษที่เหมาะสมกับตนเองจึงใช้กลวิธีด้านความจำน้อย (Memory strategies) ดังนั้นกลวิธีที่นักเรียนใช้มากที่สุด คือ 1) กลวิธีด้านอุปนิสัย (Metacognitive) 2) กลวิธีด้านสังคม (Social strategies) 3) กลวิธีด้านจิตใจ (Affective strategies) 4) กลวิธีด้านการเสริมและการทดแทน (Compensation strategies) 5) กลวิธีด้านความรู้คิด (Cognitive strategies)

อัคนันท์ สีนุประเสริฐ และปิยะธิดา ทองอร่าม เสนอบทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาครู คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา” ทำให้สามารถพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนำทักษะดังกล่าวนำไปใช้ในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีรพัฒน์ จันทร และอัครเดช เกตุจำ ได้เขียนบทความวิจัยเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” มีข้อค้นพบใหม่คือ 1) การรับรู้ประโยชน์ในการใช้งานเป็นปัจจัยสำคัญที่ให้นักศึกษามีความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา และ 2) การรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลทางอ้อมอย่างสมบูรณ์ต่อความตั้งใจในการใช้งานระบบ โดยออกแบบระบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่มีความเป็นมิตรต่อผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงได้ง่ายและมีอุปสรรคในการใช้งานต่ำโดยใช้ความรู้เชิงเทคนิคน้อยซึ่งจะทำให้นักศึกษาไม่ต้องใช้ความพยายามในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ชฎาพร เพชรนิล และเกศตวา บุญปรากฏ เสนอบทความวิจัยเรื่อง “พัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยโดยการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการ์ตูนสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5” เสนอรูปแบบของการนำสื่อบทเรียนการ์ตูนมาใช้พัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทย โดยสื่อการเรียนรู้ดังกล่าวเน้นการบูรณาการเรื่องราวการ์ตูนและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันของผู้เรียน นำเสนอเนื้อหาในลำดับจากง่ายไปยาก ผ่านการใช้ภาพประกอบและตัวละครที่เป็นมิตรกับเด็ก ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจในการเรียนและส่งเสริมการจดจำคำพื้นฐานภาษาไทยอย่างมีประสิทธิภาพ

จุฑามาศ เหล็กเพชร และชนัญ พรหมศรี ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2” พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน



ตะวัน บุญขวัญ และชนัฐ พรหมศรี เสนอบทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2” ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาว่า จำเป็นต้องพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลในทุกมิติเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาและการบริหารจัดการในโรงเรียนอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน พร้อมทั้งเป็นผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในด้านการเรียนรู้ การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลได้อย่างสมดุลและรับผิดชอบ

บุณทริกา แยมแก้ว และเชาวนี แก้วมโน เขียนบทความวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1” สรุปได้ว่า ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงจะสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษายุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามที่สังคมคาดหวัง

สุระเชษฐ แก้วมะโน และคณะ ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการบริหารโครงการโรงเรียนปลอดขยะของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา” พบว่าแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร นักเรียน และชุมชน ควบคู่กับการบูรณาการหลัก 3R (Reduce, Reuse, Recycle) เข้าสู่กิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และนโยบายสนับสนุนจากภาครัฐ การพัฒนารูปแบบการบริหารที่ยั่งยืนควรเน้นการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ

วิจิตรตา พรหมสนธิ์ และณัญญา ธาราวุฒิ เขียนบทความวิจัยเรื่อง “ผลของกิจกรรมกลุ่มต่อความฉลาดทางสังคมและภาวะซึมเศร้าของนักศึกษาในกลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า” ให้ข้อสรุปว่า กิจกรรมกลุ่มสามารถลดอาการภาวะซึมเศร้าของนักศึกษาในกลุ่มเสี่ยงได้ โดยนักศึกษามีอาการซึมเศร้าลดลงหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม และยังคงมีการปรับปรุงในระยะติดตามผล นักศึกษามีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นกับเพื่อนร่วมกลุ่มและบุคคลรอบข้าง การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มยังช่วยเพิ่มความรู้สึกร่วมใจกับสังคมและลดความรู้สึกลดเดี่ยวหรือถูกละทิ้ง ผลดังนั้น การใช้กิจกรรมกลุ่มเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะทางสังคมมีประสิทธิภาพในกลุ่มนักศึกษาที่มีความเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า

พัชรพล ชิตชม และอุบลวรรณ ส่งเสริม ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้ปัญหาและกิจกรรมเป็นฐาน ร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผล ทางคณิตศาสตร์ และความสามารถในการกำกับตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น” มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการตามแนวคิดทฤษฎี 2) เป้าหมายของรูปแบบ 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 4) ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การแสดงอันดับและกำหนดปัญหา (Ranking Display and Problem Formulation: R) ขั้นที่ 2 กิจกรรมท้าทายปัญหา (Problem Challenge Activities: P) ขั้นที่ 3 การอภิปรายกระบวนการ

แก้ปัญหาและสะท้อนคิด (Discussion of the Problem Solving Process and Reflection: D) และขั้นที่ 4 การประเมินผล (Evaluation: E) 4) การวัดและประเมินผล และ 5) ปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้

พิรพงษ์ หมิ่นหลัก และจรัส อติวิทยากรณ์ เสนอบทความวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล” มีความเห็นว่าความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการเกิดจากการผสมผสานระหว่างองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3 ด้าน ได้แก่ 1.ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน 2. ผู้บริหารต้องมีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ เจตคติที่ดี และความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนการสอน 3. ผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การเปิดรับความคิดเห็นใหม่ ช่วยให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพ

วราภรณ์ เมฆหมอก และมณฑา จำปาเหลือง ได้เขียนบทความวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล” โดยที่การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษานั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่ประกอบด้วยหลักธรรมาภิบาล ทั้งหมด 6 ประการ ซึ่งในแต่ละด้านจะมีความหมายและรูปแบบที่ไม่เหมือนกัน แต่ในทุกๆ ด้านจะต้องทำงานร่วมกันจึงทำให้เกิดการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลได้ตามวัตถุประสงค์

อลิษา ฝาลิชัย และนพดล เจนอักษร เสนอบทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาไว้ว่า ภาวะผู้นำมุ่งบริการนั้นจะต้องแสดงออกผ่านการดูแลเอาใจใส่ที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของครูและบุคลากรมากกว่าความต้องการของตนเอง ด้วยการรับฟังและการให้บริการที่สนับสนุนการทำงานด้วยการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดความไว้วางใจในองค์กรที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจนี้ส่งผลต่อความชัดเจนต่อการบริหารจัดการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ปิยะพร บุณรัช และคณะ ได้เขียนบทความวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุยุคดิจิทัล” ทำให้พบปัจจัยส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล คือ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ด้านแรงจูงใจด้านความบันเทิง ด้านมูลค่าราคา และด้านอิทธิพลของสังคมแตกต่างกัน ส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัลที่แตกต่างกัน

อรจรรย์ ชูโลก และเขาวนิ แก้วมโน เสนอบทความวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2” ได้ข้อสรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านของการยอมรับนับถือและด้านการโน้มน้าวจิตใจที่มีความแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



นงลักษณ์ เพอร์เชลล์ ได้เสนอบทความงานวิจัยเรื่อง “การศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในทีมงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา” พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรี มีพื้นฐานความรู้ด้านภาษาอังกฤษในระดับปานกลาง แต่เนื่องจากไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันและในการปฏิบัติงาน ทำให้ขาดความมั่นใจในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ รวมถึงมีความกังวลถึงความถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ภาษาอังกฤษ ดังนั้นจึงมีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านการนำคำศัพท์ไปใช้ในการสนทนา การออกเสียง การเพิ่มคลังคำศัพท์และการพูดให้ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์

สละบา เจริญฤทธิ์ และวัน เดชพิชัย เขียนบทความวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล” ได้ให้ข้อเสนอว่า แนวทางการพัฒนาระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการสร้างบรรยากาศองค์การให้มีพื้นที่แห่งการเรียนรู้ (Learning Space) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเอง มีการให้ขวัญและกำลังใจ รวมถึงมีกิจกรรมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และมีงบประมาณที่เพียงพอ รวมถึงจัดการบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย เข้าใจบริบทของสถานศึกษาสามารถพัฒนาการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วรรณา พลรบ และคณะ ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “พุทธนวัตกรรมการจัดการงานศพของสมณะโพธิรักษ์” สรุปได้ว่า สมณะโพธิรักษ์ได้เสนอแนวทางใหม่ในการจัดการงานศพที่เน้นความเรียบง่ายและประหยัด โดยยึดหลักการจากสมัยพุทธกาล ซึ่งสามารถประหยัดงบประมาณได้อย่างมาก และยังเป็นตัวอย่างของ “ความยิ่งใหญ่ที่เรียบง่าย” ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการงานศพในสังคมไทยให้สอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

พระเกรียงศักดิ์ สิริสุโก และคณะ เสนอบทความวิชาการเรื่อง “พุทธจริยศาสตร์กับสถานะทางศีลธรรมของมนุษย์และสัตว์” แสดงข้อคิดเห็นว่าพุทธจริยศาสตร์เป็นแนวทางที่ยืดหยุ่นและสามารถนำไปปรับใช้ในประเด็นทางจริยธรรมร่วมสมัย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสถานะของสัตว์ ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ หรือสิ่งแวดล้อม หลักเมตตา การไม่เบียดเบียน และการเคารพในชีวิตของสรรพสิ่งเป็นแนวทางที่ช่วยให้มนุษย์อยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างสมดุล แนวคิดนี้ไม่เพียงเป็นจริยธรรมส่วนบุคคล แต่ยังช่วยพัฒนาสังคมให้มีความเอื้อเฟื้อ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของชีวิตทั้งหมด การนำหลักพุทธจริยศาสตร์ไปใช้สามารถช่วยกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม พัฒนาเทคโนโลยีที่มีจริยธรรม และส่งเสริมสังคมที่มีความสมดุลทั้งทางกายภาพและจิตใจ

ฉัตรวิ รั้งศิริโรจน์ ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “พุทธจิตวิทยากับการส่งเสริมความสุขจากการฝึกจิต” เสนอว่าการใช้พุทธจิตวิทยามานำมาบูรณาการกับแนวคิดจิตวิทยาตะวันตกเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากสุขภาพจิตในการทำงาน การดำเนินชีวิตและภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสังคมรอบข้างทั้งนี้เพื่อให้ตนเองได้เตรียมความพร้อมด้านอารมณ์และจิตใจต่อการเผชิญกับปัญหาภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นนั้นด้วยการเจริญสติ การสร้างจิตที่องกามถือได้ว่าเป็นการสร้างกำลังใจและความสุขในการใช้ชีวิตประจำวัน เพราะฉะนั้นการทำให้เกิดความสงบสุขในจิตใจจนถึงดับทุกข์ในที่สุดจึงต้องอาศัยปัญญาที่เกิดจากการภาวนา โดยเฉพาะการสร้างความสุขจากจิตที่มีพลังความสามารถใน



การจัดการกับสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขและพร้อมรับกับทุกสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคใหม่

พระมหาขวัณชัย กิตติเมธี, ผศ. ดร.

บรรณาธิการ



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	iii
บทความวิจัย	
ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 Work Happiness of Teachers in Educational Institutions under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1 ชลธาร่า หนูแก้ว และนวรรตน์ ไชยมภู Chontara Nukaew and Navarat Waichompu	1-14
การประเมินและแนวทางการพัฒนาการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธ กรณีศึกษา: โรงเรียนแจ่งวิทยา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา Evaluation and Operational Guidelines for Implementing Buddhist- Oriented Schools: A Case Study of Jaeng Wittaya School, Mueang Songkhla District, Songkhla Province สุธาทิพย์ สุวรรณพงศ์ และอริสรา บุญรัตน์ Suthathip Suwanapong and Arisra Boonrat	15-27
ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 Factors Affecting Transformational Leadership of School Administrators under Office Area Elementary District 2 Phatthalung ขวัญชนก ชัยหนู และชนัญฐ์ พรหมศรี Kwanchanok Sainu and Chanat Promsri	28-43
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 The Relationship Between Leadership Quality of Educational Administrators in 21 st Century and Academic Administration of School Under Phatthalung Primary Educational Service Area 2 อัญชลี เงินละเอียด และเชาวนี แก้วมโน Anchalee Nguenla-ied and Chaowanee Kaewmano	44-56
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พัทลุง Academic Administration of Educational Institution Administrators Under	57-70



the Phatthalung Provincial Administrative Organization

มุมีนะฮ์ ดินหมั่น และเชาวนี แก้วมโน

Muminah Dinman and Chaowanee Kaewmano

**การพัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้เกม
हररर** 71-80

Development of Reading Skills in Basic Thai Word of Grade 2 Students
Using Games

สุนิสา ศรีโคต และรัชดาภรณ์ ตันทิกุล

Sunisa Srikote and Rachadaporn Tantikul

**การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของ
ครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย** 81-95

The Development of Training Course Curriculum to Encourage the Early
Childhood Teacher's Experience Ability to Enhance Executive Function
Skills for Early Childhood

พรพรรณ เพ่งผล และชนาธิป บุปผามาศ

Pornpun Pengpol and Chanatip Bubpamas

**การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุ
เคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8** 96-108

Administration Based on the Principles of Good Governance of School
Administrators in Rajaprajanugroh School Under the Office of Special
Education Administration, Group 8

ทวี กันหา และเชาวนี แก้วมโน

Tawee Kanha and Chaowanee Kaewmano

**ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1** 109-123

The Innovative Leadership of Educational Institution Administrators
Under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1

ฐิตาพร แก้วมณี และอริสรา บุญรัตน์

Titaporn Kaewmanee and Arisra Boonrat

**ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน
บุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2** 124-137

The Relationship Between Core Competencies of the School
Administrator and Personnel Administration of Schools Under the
Phatthalung Primary Educational Area Service Office 2

โชติมา ชูลีรัตน์ และชนัญ พรหมศรี

Chotimay Chooleerat and Chanat Promsri

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน 138-151



สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

Strategic Leadership of School Administrators Affecting Academic Administration of School Under Kanchanaburi Secondary Educational Service Area Office

ปิยวัฒน์ ตั้งพรชัย, ณัฐวรรณ พุ่มตี่ยิ่ง และพิชญาภา ยืนยาว

Piyawat Tangphornchai, Nuttawan Pumdeeying, Pitchayapa Yuenyaw

การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 152-166

Administration Based on the Seven principles of Kalayanamitta Dhamma of School Administrators Under the Jurisdiction of the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1

สุภีร์ สุดสงวน, ดวงใจ ชนะสิทธิ์ และอรพรรณ ตูจินดา

Suphee Sudsanguan, Duangjai Chanasid, Oraphan Toujinda

การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการ แก้ไขปัญหาและความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 167-183

The Development of a Mathematics Learning Model to Enhance Problem-Solving Abilities and Innovators in Fourth Grade Student

สรานจิต อ้นพา และอุบลวรรณ ส่งเสริม

Saranjit Aonpa and Ubonwan Songserm

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 184-196

The Use of Digital Technology in Academic Administration of School Administrators Under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3

ธนะศักดิ์ เสถียรยุกต์ และอริสรา บุญรัตน์

Thanatchapak Sathianyuk and Arisra Boonrat

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 197-211

Super Leadership of School Administrators Under Songkhla Primary Educational Service Area Office 2

นัฐกานต์ หนูแสง และอริสรา บุญรัตน์

Nuttakan Nusang and Arisra Boonrat

การศึกษากลวิธีในการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนศรีราชา 212-221

The Study of English Language Learning Strategies of Mathayomsuksa 5 Students at Sriracha School

ปลายมาศ เชิดชูชัย

Plymart Cherdchuchai

- การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของ
นักศึกษาครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 222-234**
The Development of a Training Course to Develop Classroom Action
Research Skills for Students of Faculty of Education at Phranakhon Si
Ayutthaya Rajabhat University
อัครนันท์ สินธุประเสริฐ และปิยะธิดา ทองอร่าม
Akaranan Sintuprasert and Piyathida Tongaram
- รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่อ
อิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 235-249**
The Causal Relationship Model of Students' Intention to Use E-Learning
System at Mahamakut Buddhist University
ธีรพัฒน์ จันทร และอัครเดช เกตุน้ำ
Teerapat Jansorn and Akadet Kedcham
- พัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยโดยการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วย
บทเรียนการ์ตูนสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 250-260**
Development of Basic Thai Reading Skills by Organizing Extracurricular
Activities with Cartoon Lessons for Fifth-Year Primary School-Students
ชฎาพร เพชรนิล และเก็ตถวา บุญปราการ
Chadapon Petnin and Kettawa Boonprakarn
- ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 261-276**
The Relationship Between Transformational Leadership and Personnel
management of School Administrators Under the Songkhla Primary
Educational Area Service Office 2
จุฑามาศ เหล็กเพชร และชนัญ พรหมศรี
Jutamas Lakpech and Chanat Promsri
- ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 277-291**
Digital Leadership of School Administrators Under Office Area Elementary
District 2 Phattalung
ตะวัน บุญขวัญ และชนัญ พรหมศรี
Tawan Boonkwan and Chanat Promsri
- ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์
ธานี เขต 1 292-306**
The Relationship Between the Transformational Leadership of School
Administrators and the Academic Administration of School Under



Suratthani Primary Educational Service Area Office 1

ปทุมทริกา แยมแก้ว และเชาวนี แก้วมโน

Puntarika Yeamkeaw and Chaowanee Kaewmano

การพัฒนาการบริหารโครงการโรงเรียนปลอดขยะของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา 307-323

Development of Zero-Waste School Project Management in Educational Institutions in Songkhla Province

สุระเชษฐ์ แก้วมะโน, ตรัยภูมิรินทร์ ตริตริศวร และเชาวนี แก้วมโน

Surachate Kaewmano, Tripumin Tritrishual, Chaowanee Kaewmano

ผลของกิจกรรมกลุ่มต่อความฉลาดทางสังคมและภาวะซึมเศร้าของนักเรียนกลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า 324-341

The Effects of Group activities on Social Intelligence and Depression in At-Risk Students for Depression

วิจิตรตา พรหมสนธิ์ และณัฐญา ธาราวุฒิ

Wijitta Promsonthi and Natchaya Tharawut

การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้ปัญหาและกิจกรรมเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ และความสามารถในการกำกับตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 342-357

The Development of a Mathematics Learning Model Using Problem-Based and Activity-Based Learning Together with the Concept of Gamification to Enhance Mathematical Solving and Reasoning Abilities and Self-Regulatory Capacity of Middle School Students

พัชรพล ชิดชม และอุบลวรรณ ส่งเสริม

Pacharapon Chidchom and Ubonwan Songserm

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล 358-370

The Relationship Between Creative Leadership of School Administrators and Academic Administration in Pilot Schools of Educational Innovation Area, Satun Province

พีรพงษ์ หมั่นหลัก และจรัส อติวิทยากรณ์

Pheeraphong Muenlak and Jaras Atiwittayaporn

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล 371-383

Administration According to the Principles of Good Governance of Educational Institution Administrators Satun Primary Educational Service Area Office



- วราภรณ์ เมฆหมอก และมณฑา จำปาเหลือง
Waraporn Mekmok and Monta jumpaluang
ภาวะผู้นำม่งบริการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 384-399
The Servant Leadership of Administrator and School Effective Under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office
อลิษา ผาลิชัย และนพดล เชนอักษร
Alisa Phalichai and Nopadol Chenaksara
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุยุคดิจิทัล 400-414
Factors Affecting Technology Learning for The Elderly in The Digital Era
ปิยะพร บุณารักษ์, วิชิต สุรดิษฐ์, นลินี สุรดิษฐ์ และศุภากร สุรดิษฐ์
Piyaporn Buranarach, Vichit Suradinkura, Nalinee Suradinkura, Supakorn Suradinkura
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 415-429
The Leadership of Female School Administrators in Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2
อรจรรย์ ชูโลก และเชาวนี แก้วมโน
Oncharee Cholok and Chaowanee Kaewmano
การศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในที่ทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 430-442
A Study of Needs to Develop English Speaking Skills in Their Workplace of Teachers and Educational Personnel
นงลักษณ์ เพอร์เซลล์
Nonglak Purcell
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่อง พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล 443-454
Factors Affecting Academic Administration of Educational Institution Administrators in Satun Educational Innovation Sanbox
สება เจริญฤทธิ์ และวัน เดชพิชัย
Saba Charoenrit and Wan Dechpichai
พุทธนวัตกรรมพิธีการจัดงานศพของสมณะโพธิรักษ์ 455-469
Buddhist Innovation in Funeral Ceremony of Venerable Samana Bodhiraksa
วรรณา พลรบ, พิสิษฐ์ โคตรสุโพธิ์, พระครูสิริปริยัตยานุศาสน์ และใจเพชร กล้าจน
Wanna Pholrob, Phisit Kotsupho, Phrakrusiripariyatyanusath, Jaiphet Klajon



บทความวิชาการ

พุทธจริยศาสตร์กับสถานะทางศีลธรรมของมนุษย์และสัตว์ Buddhist Ethics and the Moral Status of Humans and Animals พระเกรียงศักดิ์ สิริสกุโก, พระครูศรีปริยัติการ และอดิเรก โลกะนัง Phra Kriengsak Sirisakko, Phrakhrusripariyattikarn, Adirek Lokanang	470-483
พุทธจิตวิทยากับการส่งเสริมความสุขจากการฝึกจิต Buddhist Psychology and Promoting Happiness from the Mind ฉัตรวี รังษีโรจน์ Chatravee Rangseeravirote	484-495

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
Work Happiness of Teachers in Educational Institutions under
Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1

¹ชลธรา หนูแก้ว Chontara Nukaew

²นวรรตน์ ไวชมภู Navarat Waichompu

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

¹Corresponding author, e-mail: chontara.nuk106@hu.ac.th

Received February 5, 2025; Revised February 16, 2025; Accepted: April 20, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปร เพศ วิชยฐานะ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน (3) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาโดยใช้โปรแกรม G*Power Analysis และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา และใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 ท่าน สำหรับสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 252 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.909 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบทีและสถิติทดสอบเอฟ และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD ผลการวิจัย พบว่า 1. ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.503$, $SD=0.306$) 2. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามเพศ และขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานและวิชยฐานะ ภาพรวมพบว่ารายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่าด้านการติดต่อ



สัมพันธ์ ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความรักในงาน สร้างความตระหนักให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพครู ด้านความสำเร็จในงาน มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของครู ด้านการเป็นที่ยอมรับ ควรส่งเสริมให้ครูได้แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ให้กับเพื่อนร่วมงาน

คำสำคัญ: ความสุข; การทำงานของครู; ประถมศึกษา; จังหวัดพัทลุง

Abstract

The research aimed were 1) examine the level of job satisfaction among teachers in educational institutions under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1,2) compare the job satisfaction levels of teachers based on variables such as gender, qualifications, work experience, and school size, and 3) explore strategies for enhancing job satisfaction among these teachers. determined through G*Power Analysis and used Stratified Random Sampling according to the size of the educational institution and use simple random sampling and key informants and number of 6 people for interviews. The sample group used was teachers in educational institutions under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1 consisted of 252 teachers. The instrument used to collect data was a 5-level rating scale questionnaire. It has a content validity value ranging from 0.67-1.00. and an overall reliability of .909. Statistical analyses included percentage calculations, means, standard deviations, t-tests, and ANOVA and tested the pairwise means using the LSD method. The results revealed that 1) Overall job satisfaction among teachers in the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1 was rated high ($\bar{X}=4.503$, $SD=0.306$). 2) A comparison of job satisfaction levels indicated no significant differences based on gender or school size; however, differences were noted among teachers with varying work experience and qualifications. Specifically, recognition showed statistically significant differences at the .05 level. 3) Guidelines for enhancing job satisfaction included four key areas: relationship building through promoting inclusive participation and open communication; work passion through fostering professional pride and motivation; work achievement through matching tasks with teachers' aptitudes; and recognition through encouraging knowledge sharing among colleagues and promoting organizational development participation.

Keywords: Happiness; A Work of Teacher; Primary Education; Phatthalung Province

บทนำ

ปัจจุบันโลกพัฒนาไปอย่างรวดเร็วส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานขององค์กร โดยไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ตลอดเวลา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่มีความสำคัญ มีหน้าที่

จัดการศึกษาผ่านการถ่ายทอดจากครูผู้สอนโดยตรง การปฏิบัติงานในแต่ละบทบาทหน้าที่จึงเต็มไปด้วยแรงกดดันจากหลายทาง ซึ่งมักส่งผลเสียต่องานที่ได้รับมอบหมายด้วย การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำแล้วนั้น ความสุขในการทำงานก็จะเกิดขึ้นเมื่อมีคนมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคลให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีความยินดี มีความสุขในการทำงาน ในสภาพปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่าครูที่ปฏิบัติการสอนมีภาระหนักมากขึ้น ความสุขในการทำงานขององค์กรกำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง ความสุขเป็นสิ่งสำคัญ เป็นรากฐานของการดำรงชีวิต การดำเนินชีวิตของมนุษย์ต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญคือความสุขในตนเอง ความสุขในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ความสุขในการเรียนและความสุขในการทำงาน (กอกนิษฐ์ คำมะลา และคณะ, 2563) จากข้อมูลสยามรัฐออนไลน์ได้กล่าวว่าเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2566 ที่ผ่านมามีเว็บไซต์ Reader's Digest เปิดเผยผลสำรวจเรื่อง “ความสุขในการทำงานของแต่ละสาขาอาชีพ” ของ BambooHR Survey ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม 2020 ถึงมิถุนายน 2023 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าบุคลากรสายการศึกษา “ครู” มีความสุขน้อยที่สุดเป็นอันดับที่ 2 รองจากบุคลากรสายสุขภาพ เหตุผลสำคัญที่ทำให้ครูไม่มีความสุขและมีความสุขเพิ่มขึ้น ได้แก่ การทำงานหนักเกินไป ความเครียดสะสมในช่วงที่มีการระบาดใหญ่ การได้รับค่าจ้างที่น้อยเกินไป และความกดดันเรื่องหลักสูตร (สุขุม เฉลยทรัพย์, 2567)

อาชีพครูนอกจากมีหน้าที่สอนนักเรียนแล้ว ครูยังมีงานอื่นอีกหลากหลายอย่างที่ต้องรับผิดชอบ การทำงานในปัจจุบันจึงส่งผลให้เสี่ยงต่อการเกิดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากมาย ทำให้ไม่เกิดความสมดุลและความสุขระหว่างชีวิตกับการทำงาน จึงจำเป็นต้องมีการพูดถึงใส่ใจดูแลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ควรมีการแนะนำช่วยเหลือบุคลากรเวลามีปัญหา เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ขึ้นในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถทำความรู้จักกันให้มากกว่านี้ มีการจัดสรรปริมาณงานให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละช่วงวัย มีความเหมาะสมในแง่ของระดับความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีความเครียด ทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน (เขมินท์ อุ่นศิริ, 2562) จากการศึกษาสัมภาษณ์ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 5 ท่าน เพื่อใช้เป็นข้อมูลนำร่องในการทำวิจัย ได้ทราบปัญหาที่ทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน เช่น ภาระงานด้านเอกสารที่มีปริมาณมาก ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนแล้ว ยังประสบกับปัญหาภาระหนี้สิน พบว่าครูประสบปัญหาทางการเงิน (อัจฉรา โยมสินธุ์, 2564) จากข้อมูลของกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) ออกมาระบุว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีหนี้ทั้งในระบบประมาณ 1.2 ล้านล้านบาท (ธเนศน์ นุ่นมัน, 2558) สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นเรื่องจริงของชีวิตครู บางคนถึงขั้นลาออก จากปัญหานี้สินที่เกิดขึ้นทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตลดลงส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงาน

จากสถิติในปีงบประมาณ 2564-2566 พบว่า ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ได้ทำเรื่องขอย้ายสถานศึกษา จำนวน 253 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.23 และขอลาออกจากราชการจำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1, 2567) ครูที่ลาออกจากโรงเรียนเป็นจำนวนมาก ทำให้การเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง นักเรียนประสบปัญหาการปรับตัว นอกจากนี้สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการ

เรียนรู้และคุณภาพเยาวชน(สสค.) ได้ทำการสำรวจตารางชีวิตครูไทยใน 1 ปี พบว่าครูไทยถูกดึงเวลาจากการทำหน้าที่สอนให้ไปทำกิจกรรมอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนจนส่งผลกระทบต่อนักเรียน (เชษฐา ทองยิ่ง, 2559) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำลง ดังจะเห็นได้จากข้อมูลการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) พบว่าผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test: RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมระดับเขตพื้นที่ 71.85 น้อยกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศซึ่งมีค่าเฉลี่ย 77.28 รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ย 49.26 น้อยกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศซึ่งมีค่าเฉลี่ย 55.20 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับเขตพื้นที่ ค่าเฉลี่ย 33.95 น้อยกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศซึ่งมีค่าเฉลี่ย 35.68 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1, 2567)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อจะทำให้ทราบข้อมูลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งนำมาสู่การสรรหาแนวทาง ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อจะนำไปสู่ผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหาร ให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนและมีความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปร เพศ วิทยฐานะ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ของ Manion ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2. ด้านความรักในงาน 3. ด้านความสำเร็จในงาน 4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 115

โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งหมดจำนวน 1,039 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power Analysis ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 252 ตัวอย่าง จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามประเภทขนาดของสถานศึกษา และใช้การสุ่มอย่าง ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามแนวคิดของ Manion (Manion, 2003 อ้างถึงใน นภ จ้างประเสริฐ, 2560) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 40 ข้อ และแบบสัมภาษณ์ ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบอิงจุดมุ่งหมาย

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.909

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป และผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัยโดยแนบกำหนดการนัดหมายที่จะไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 252 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบทีและสถิติทดสอบเอฟ และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ LSD และการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความบรรยาย เป็นความเรียงตามความสุขในการทำงานแต่ละด้าน

ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1. ระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 โดยภาพรวม 4 ด้าน



(n=252)

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.579	0.335	มากที่สุด
2. ด้านความรักในงาน	4.595	0.353	มากที่สุด
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.525	0.372	มากที่สุด
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.315	0.358	มาก
ภาพรวม	4.503	0.306	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 จำแนกตามเพศ วิชฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังที่ปรากฏในตารางที่ 2, 3, 4, 5 และตารางที่ 6

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 จำแนกตามเพศ

(n=252)

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา		เพศ				t	p
		เพศชาย n=114 คน		เพศหญิง n=138 คน			
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.581	0.268	4.578	0.382	0.077	0.939
2.	ด้านความรักในงาน	4.598	0.263	4.593	0.414	0.128	0.898
3.	ด้านความสำเร็จในงาน	4.531	0.301	4.519	0.423	0.270	0.788
4.	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.329	0.267	4.303	0.419	0.598	0.550
ภาพรวม		4.510	0.221	4.498	0.362	0.320	0.750

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 ที่มีตัวแปรเพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 จำแนกตามวิชฐานะ

(n=252)

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา		วิทยฐานะ				t	p
		มีวิทยฐานะ		ไม่มีวิทยฐานะ			
		n=163 คน		n=89 คน			
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.605	0.303	4.532	0.383	1.562	0.120
2.	ด้านความรักในงาน	4.620	0.280	4.549	0.456	1.334	0.185
3.	ด้านความสำเร็จในงาน	4.533	0.338	4.509	0.431	0.491	0.624
4.	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.355	0.341	4.240	0.377	2.457	0.015
ภาพรวม		4.528	0.267	4.458	0.363	1.764	0.079

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 ที่มีตัวแปรวิทยฐานะ มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n=252)

ความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา		ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม		2	.337	.168	1.510	.223
	ภายในกลุ่ม		249	27.762	.111		
	รวม		251	28.099			
2. ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม		2	.288	.144	1.157	.316
	ภายในกลุ่ม		249	30.986	.124		
	รวม		251	31.274			
3. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม		2	.169	.084	.607	.546
	ภายในกลุ่ม		249	34.639	.139		
	รวม		251	34.807			
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม		2	.786	.393	3.119*	.046
	ภายในกลุ่ม		249	31.370	.126		
	รวม		251	32.156			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม		2	.302	.151	1.621	.200
	ภายในกลุ่ม		249	23.166	.093		
	รวม		251	23.467			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่มีตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพบ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD ปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

(n=252)

ประสบการณ์ในการทำงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน			
	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	4.237	4.359	4.351
ต่ำกว่า 5 ปี	4.237		.028*	.037*
ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	4.359			
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.351			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับเป็นรายคู่ โดยภาพรวมพบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

(n=252)

ความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	.232	.116	1.039	.355
	ภายในกลุ่ม	249	27.866	.112		
	รวม	251	28.099			
2. ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.055	.027	.218	.805
	ภายในกลุ่ม	249	31.220	.125		
	รวม	251	31.274			
3. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.309	.155	1.116	.329
	ภายในกลุ่ม	249	34.498	.139		
	รวม	251	34.807			

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2	.336	.168	1.315	.270
	ภายในกลุ่ม	249	31.820	.128		
	รวม	251	32.156			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.179	.089	.954	.386
	ภายในกลุ่ม	249	23.289	.094		
	รวม	251	23.467			

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครู เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี โดยการสนับสนุนให้ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็น การจัดกลุ่มงานที่เหมาะสม และการสื่อสารที่เปิดเผยมุมมอง การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษา

ด้านความรักในงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจให้ครูรักและผูกพันกับงาน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สนับสนุนการอบรมและการแบ่งปันความรู้ รวมถึงให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมอบหมายงานตามความถนัดและการชื่นชมจะช่วยให้ครูรู้สึกภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เปิดเผยมุมมองและจริงใจ เพื่อให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และได้รับการสนับสนุน

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ผู้บริหารควรประเมินสมรรถนะของครูก่อนมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัด การเลือกครูที่มีความรู้และทุ่มเทจะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ พร้อมกำหนดเป้าหมายและกรอบเวลาชัดเจน และติดตามสนับสนุนครูอย่างต่อเนื่อง การชื่นชมและให้กำลังใจเมื่อครูทำงานสำเร็จจะช่วยสร้างความมั่นใจและกระตือรือร้น ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้น

ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับและไว้วางใจ โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมช่วยลดความตึงเครียดและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ควรให้ความช่วยเหลือเมื่อครูประสบปัญหาและชื่นชมความสำเร็จ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความตั้งใจในการทำงานและสอนนักเรียนจนประสบ



ความสำเร็จ ยินดีปฏิบัติงานสม่ำเสมอ เมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับ ความถนัดและความสนใจ โดยเฉพาะงานที่ทำทลายจนเกิดความภาคภูมิใจ สร้างขวัญกำลังใจด้วยการ ชื่นชมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ครูรู้สึกมีความสุขและพึงพอใจในงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของพิชญา บุตรธำจารย์ ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถี ชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (พิชญา บุตรธำจารย์, 2565)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 จำแนกตามตัวแปรเพศ วิชยฐานะ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง กัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีการมอบหมายงานให้ครูชายและครูหญิงได้ ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถตามความถนัด งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณเท่ากัน มีการ ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน โดยครูที่มีอายุราชการน้อย งานที่ได้รับมอบหมายนั้นอาจไม่มีความ ซับซ้อนมากนักเมื่อเทียบกับครูที่มีอายุราชการมากกว่า และในปัจจุบัน เพศชายและเพศหญิงมีความ เท่าเทียมกันและเสมอภาคในทุกๆ ด้าน ต่างก็มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการและ ปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ซึ่งไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ครูที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการ ทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 จำแนกตามตัวแปรวิยฐานะ พบว่า โดยภาพรวมไม่ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีวิยฐานะชำนาญการมักมีประสบการณ์ทำงานยาวนานและ ผลตอบแทนสูง ซึ่งทำให้มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่องานมากกว่าครูที่ไม่มีวิยฐานะ ส่วนครูที่ไม่มี วิยฐานะมักเป็นครูรุ่นใหม่ที่ต้องการพัฒนาและมีความหวังในการขึ้นวิยฐานะ ดังนั้น วิยฐานะไม่ ส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานของครู ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ รัตนบุรี และ คณะ ได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามวิยฐานะ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ทัศนีย์ รัตนบุรี และคณะ, 2562)

2.3 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดย ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ การให้กำลังใจ และการชื่นชมครู ซึ่ง ช่วยลดความเครียดและส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โดยไม่ขึ้นกับขนาดของสถานศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ รัตนบุรีและคณะ ได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช

เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ทัศนีย์ รัตน์บุรี และคณะ, 2562)

2.4 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยมักขาดความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อการตัดสินใจและการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ดูไม่น่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับน้อยกว่า ครูที่มีประสบการณ์มาก

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

3.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารและครูควรสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ เพื่อสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ราบรื่นและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3.2 ด้านความรักในงาน พบว่า ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและพัฒนาของครู โดยสร้างความเชื่อมั่นและให้กำลังใจ เพื่อให้ครูมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อนักเรียนและโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของรุ่งทิwa ศรีบรรเทา และธัญยาภรณ์ นวลสิงห์ กล่าวว่า ความรักในงานหมายถึง ครูมีความพยายามและตั้งใจในการทำงานเสียสละ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความสามารถ (รุ่งทิwa ศรีบรรเทา และธัญยาภรณ์ นวลสิงห์, 2563)

3.3 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ผู้บริหารและคณะครูควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน เพื่อทราบความก้าวหน้าและปัญหา พร้อมปรับปรุงร่วมกัน ควรสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนและรางวัล เพราะการมีขวัญและกำลังใจจะช่วยทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

3.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร ลดความเครียดในการทำงาน และเสริมสร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของกษมา ช่วยยิ้ม และคณะ กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับหมายถึง การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ให้ความสำคัญและเป็นที่ปรึกษาที่ดี ซึ่งสร้างความสุขและเสริมความมั่นใจในการทำงาน (กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ, 2563)

องค์ความรู้ใหม่

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจยารณญาณในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน มีความสามารถในการสะท้อนภาพสนับสนุนให้เห็นถึงสิ่งที่ครูผู้สอนต้องการได้ ผู้บริหารมีความรอบรู้ในการแก้ไขปัญหา และการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ตามโมเดลของความสุขในการทำงานของครู ดังนี้



ภาพที่ 1 ความสุขในการทำงานของครู

บทสรุป

การวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา พบว่าครูที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร โดยจัดกิจกรรมนอกเวลางาน เช่น การจัดเลี้ยงและกิจกรรมร่วมมือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านกลุ่มออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ
2. ด้านความรักในงาน ผู้บริหารควรเข้าใจสาเหตุที่ทำให้ครูต้องการย้าย เช่น การขาดทักษะการบริหารการเลือกปฏิบัติ หรือภาระงานที่เกินความสามารถ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ฟังความคิดเห็นครู และให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารควรสนับสนุนครูโดยมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถและประสบการณ์ เปิดโอกาสให้ครูพูดคุยนส่วนตัวเพื่อระบายความกังวล และแบ่งงานใหญ่เป็นงานย่อยเพื่อลดความเครียด ให้กำลังใจและความช่วยเหลือครู

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารและครูควรเปิดใจยอมรับความแตกต่างทั้งเพศ วิทยฐานะ ประสบการณ์ และตำแหน่ง ควรเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างโอกาสให้ครูเติบโตโดยการมอบหมายงานสำคัญ สนับสนุนการศึกษาต่อและพัฒนาความเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทราบระดับความสุขของครูและนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในเขตพื้นที่ต่างๆ เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาและเสริมสร้างความสุขให้ครูและสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ. (2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(6): 190-191.
- ก่องกนิษฐ์ คำมะลา และคณะ. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 10(3): 31-39.
- เขมินท์ อุ่นศิริ. (2562). คุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เชษฐา ทองย้ง. (2559, ธันวาคม). ปัญหาครู: ปัญหาที่รอการปฏิรูป. LIRT คลังสารานเทศของสถาบันนิติบัญญัติ. <https://dl.parliament.go.th>.
- ทัศนีย์ รัตนบุรี และคณะ. (2562). ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 16(74): 11-18
- ธเนศน์ นุ่นมัน. (2558). อภิปรายหานี้ครู...ปมที่แก้ไม่ตก 11 ปีลุกลาม 1.2 ล้านล้าน. *โพสต์ทูเดย์*. <https://www.posttoday.com>.
- พิชญา บุตรธำจารย์. (2565). การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รุ่งทิวา ศรีบรรเทา และธัญยาภรณ์ นวลสิงห์. (2563). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 10(2): 47-48.



- สุขุม เฉลยทรัพย์. (2567, 10 มกราคม). ความสุขของครูและนักเรียน ปี 2567. สยามรัฐ.
<https://siamrath.co.th/c/505996>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. (2567). รายงานการสังเคราะห์ รายงานผล
การประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR). พัทลุง: สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พัทลุง เขต 1.
- อัจฉรา โยมสินธุ์. (2564). ปัญหาหนี้สินและความรู้ในการจัดการหนี้สินของครู. วารสารวิชาการ
บริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระ
เทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 10(1): 103-122.



การประเมินและแนวทางการพัฒนาการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธ
กรณีศึกษา: โรงเรียนแจ่งวิทยา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา
Evaluation and Operational Guidelines for Implementing
Buddhist-Oriented Schools: A Case Study of Jaeng Wittaya
School, Mueang Songkhla District, Songkhla Province

¹สุธาธิพย์ สุวรรณพงศ์ Suthathip Suwanapong

²อริสรา บุญรัตน์ Arisra Boonrat

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

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

Received February 11, 2025; Revised February 16, 2025; Accepted: April 29, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ประเมินการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนแจ่งวิทยา ตามรูปแบบจำลองซีป (CIPP model) และ 2) แนวทางการพัฒนาการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนแจ่งวิทยา เป็นการวิจัยเชิงประเมินโดยมีวิธีวิจัย 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การประเมินการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนแจ่งวิทยา จำนวน 289 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนแจ่งวิทยา โดยการสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การประเมินโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์การประเมิน ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลผลิต ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.56$) รองลงมา คือ การประเมินบริบท ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.52$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินปัจจัยนำเข้า ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.55$) และ 2) แนวทางการพัฒนาการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนแจ่งวิทยา การประเมินบริบท กำหนดนโยบาย ประชุม และปฐมนิเทศครูใหม่เรื่องแนวทางการดำเนินของโรงเรียนวิถีพุทธ จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานรับผิดชอบชัดเจน และประเมินผลปีละ 2 ครั้ง จัดทำคู่มือโรงเรียนวิถีพุทธตาม CIPP Model ออกมาตรการเป็นโรงเรียนปราศจากสิ่งเสพติด อบายมุขและสิ่งมอมเมาทุกชนิด ปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมตามวิถีพุทธ การประเมินปัจจัยนำเข้า กำหนดกิจกรรมขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรม ในการดำเนินตามโรงเรียนวิถีพุทธ ในรอบ 1 ปี จัดหาสื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยีสื่อสาร ที่ส่งเสริมเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ การ



ประเมินกระบวนการ กิจกรรมตามวิถีพุทธให้เป็นกิจวัตร สร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน โดยนำกิจกรรมวิถีพุทธสอดแทรกระหว่างการเรียนการสอน การประเมินผลผลิต ติดตามการดำเนินงานเป็นระยะ โดยคณะกรรมการดำเนินงาน จัดตั้งทีมประเมินทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

คำสำคัญ: แนวทางการดำเนินงาน; โรงเรียนวิถีพุทธ; รูปแบบการประเมินชิป

Abstract

This study aims to 1) evaluate the implementation of Buddhist school operations at Jaeng Witthaya School using the CIPP model and 2) explore strategies for improving these operations. The research employed a two-phase approach: In Phase 1, the current state of Buddhist school operations was evaluated among 289 participants using questionnaires. Phase 2 explores guidelines for improvement through focus group discussions with 10 participants, utilizing group discussion record forms. Data analysis employs percentage, mean, and standard deviation. The research findings indicate that: 1) overall evaluation by respondents was high (mean = 4.46, SD = 0.51). By aspect, product evaluation had the highest mean (mean = 4.50, SD = 0.56), followed by context evaluation (mean = 4.48, SD = 0.52), while input evaluation had the lowest mean (mean = 4.43, SD = 0.55). 2) The operational guidelines for Buddhist-oriented school implementation at Jaeng Wittaya School were as follows: Context evaluation-establishing policies, conducting meetings and orientation for new teachers about Buddhist-oriented school implementation guidelines, appointing a clear operational committee, conducting bi-annual evaluations, creating a Buddhist-oriented school manual based on CIPP Model, implementing measures for a drug-free school environment free from all types of vices and intoxicants, and improving landscape and environment according to Buddhist principles; Input evaluation-establishing concrete driving activities for Buddhist-oriented school implementation within one year, procuring media, equipment, and communication technology that promote morality, ethics, and desirable values; Process evaluation-implementing Buddhist activities as routine practices, creating learning atmosphere by integrating Buddhist activities into teaching and learning; Product evaluation-regular monitoring by the operational committee, establishing both internal and external evaluation teams.

Keywords: Operational Guidelines; Buddhist-Oriented Schools; CIPP Model

บทนำ

ในปัจจุบัน สภาพการศึกษาในหลายประเทศมีความหลากหลายและมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในการเรียนการสอน ทำให้การศึกษาไม่จำกัดอยู่

แค่ในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย แต่สามารถเรียนรู้ได้จากทุกที่ทุกเวลา อย่างไรก็ตามยังมีความท้าทายหลายประการที่ต้องเผชิญ เช่น ความไม่เท่าเทียมทางการศึกษา การขาดแคลนครูที่มีคุณภาพ และการเข้าถึงการศึกษาของกลุ่มคนที่ด้อยโอกาส การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และคุณธรรมให้แก่บุคคลเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ถึงแม้การศึกษาจะพยายามพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะที่ดี ด้วยประชากรที่มีระดับการศึกษาเพิ่มมากขึ้นแต่ยังคงเป็นปัญหาและมีแนวโน้มมากขึ้น สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาคือความถดถอยทางด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมของคนไทย ประกอบด้วยการที่คนไทยไม่มีการพึ่งพาตนเอง จึงกล่าวได้ว่าการจัดการศึกษาที่ผ่านมายังไม่เป็นไปตามความมุ่งหมายและหลักการแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

ปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการ ได้สนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการจัดการเรียนการสอน โดยพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน และดำเนินการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้บริหาร และข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาด้วย โดยให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ เพื่อปรับปรุง และพัฒนาให้เป็นไปตามองค์ประกอบ และลำดับขั้นตอนของการพัฒนาสถานศึกษาตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ โรงเรียนวิถีพุทธจึงเป็นหนึ่งในโรงเรียนรูปแบบใหม่ ที่จะช่วยผลักดันให้เด็ก และเยาวชนไทยสามารถพัฒนาตามศักยภาพเป็นคนดี คนเก่งของสังคม และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข โดยกำหนดอัตลักษณ์ 29 ประการ สู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ แนวความคิดเบื้องต้นของการจัดสภาพในสถานศึกษาที่เหมาะสมในด้านต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560) ทั้งนี้ ได้มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหลายแห่งได้เข้าร่วมในการดำเนินงาน โรงเรียนวิถีพุทธตามนโยบายของต้นสังกัด จากการศึกษาพบว่ามีปัญหาในการดำเนินการนิเทศติดตามประเมินผลของสำนักงานเขตพื้นที่ในเรื่องอัตลักษณ์บางตัวชี้วัด โรงเรียนมีปัญหาดำเนินการตามอัตลักษณ์ 29 ประการ ไม่สามารถปฏิบัติได้ทั้งหมด การประเมินอัตลักษณ์ไม่ควรเน้นแต่เอกสาร ควรเน้นลงพื้นที่ดูสภาพจริง ควรปรับอัตลักษณ์ใหม่ ให้เหมาะสมกับสังคมพหุวัฒนธรรม จึงเป็นเหตุให้โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการไม่ได้พัฒนา และดำเนินการให้บรรลุตามอัตลักษณ์ 29 ประการ

การประเมินถือเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของการเรียนการสอนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับโรงเรียนจนถึงระดับองค์กรทางการศึกษา การประเมินไม่เพียงแต่ช่วยในการวัดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน แต่ยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินที่ดีจะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อนในการเรียนการสอน รวมถึงสามารถปรับปรุงวิธีการและกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ทั้งนี้ การประเมินยังช่วยในการสร้างมาตรฐานการศึกษา และส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดการศึกษาอีกด้วย ดังนั้นรูปแบบการประเมินเป็นกรอบ แนวคิด เคাঁโครง หรือโครงร่างในการประเมิน เปรียบเสมือนทฤษฎีหรือแบบแผนที่เป็นระบบ แสดงให้เห็นภาพรวมทั้งหมดเกี่ยวกับการประเมิน รูปแบบการประเมิน CIPP เป็นรูปแบบการประเมิน ที่เน้นการตัดสินใจตามแนวคิดของสตีฟเฟิลบีม

(Stufflebeam) ที่มีชื่อว่า CIPP model ประกอบด้วย ด้านบริบท (Context Evaluation: C) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation: I) ด้านกระบวนการ (Process Evaluation: P) ด้านผลผลิต (Products Evaluation: P) (อมรเทพ บุญกลาง และประภาศ ปานเจียง, 2566; Stufflebeam, 1971)

ในฐานะที่โรงเรียนแจ้งวิทยา โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ได้ดำเนินโครงการการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ จึงมีความจำเป็นต้องประเมินเพื่อให้ได้ผลชัดเจน อีกทั้งยังไม่มีผู้ใดได้ประเมินอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถทราบปัญหาเป็นรายละเอียดชัดเจน ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนแจ้งวิทยา โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดสงขลา ใช้รูปแบบการประเมินแบบ CIPP model เพราะสามารถประเมินได้ครอบคลุม ทั้งการประเมินบริบท การประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิต ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะทำการประเมินโรงเรียนแจ้งวิทยา โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง หรือเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศและการศึกษาต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนแจ้งวิทยา ด้านการประเมินบริบท การประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิต
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนแจ้งวิทยา

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) โดยใช้ผู้บริหาร ครู/พระภิกษุ ผู้ปกครอง และคณะกรรมการบริหารโรงเรียน เครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ได้จากการประเมินรูปแบบ CIPP Model เกี่ยวกับการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธ กรณีศึกษา: โรงเรียนแจ้งวิทยา และแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธ ตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการและแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ โดยแบ่งระยะการดำเนินงานเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การประเมินการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนแจ้งวิทยา มีวิธีการดังนี้

1. **ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้** คือ ผู้บริหาร ครู/พระภิกษุ ผู้ปกครอง และคณะกรรมการบริหารโรงเรียน โรงเรียนแจ้งวิทยา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2567 รวมจำนวน 484 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครู/พระภิกษุ ผู้ปกครอง และคณะกรรมการบริหารโรงเรียน โรงเรียนแจ้งวิทยา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 289 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 8 คน และคณะกรรมการบริหารโรงเรียน 8 คน ซึ่งเลือกมาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ครู/พระภิกษุ 92 คน/รูป และผู้ปกครอง 181 คน ใช้ตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) กำหนดขนาดของครู/พระภิกษุ โดยแบ่งชั้นตามระดับชั้น และกำหนดขนาดของผู้ปกครองชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ

มัธยมศึกษาปีที่ 6 การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืนให้ครบจำนวนที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธ โดยเป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนแจ้งวิทยา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของพิยะภา ใจชื่อสมบูรณ์ (2563) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 42 ข้อ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.944

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนแจ้งวิทยา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 289 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6. เกณฑ์การตัดสินใจ ได้ใช้เกณฑ์การตัดสินใจการประเมินจากแบบสอบถามการประเมินการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธโดยยึดเกณฑ์ในการแปลความหมายของบุญชม ศรีสะอาด (2556) และผู้วิจัยใช้การสอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ได้ผลการผ่านเกณฑ์การประเมินอยู่ที่ระดับ 3.51 ขึ้นไป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนแจ้งวิทยา โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) มีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู/พระภิกษุ ผู้ปกครอง และคณะกรรมการบริหารโรงเรียน รวมจำนวน 10 คน โดยเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูหัวหน้าช่วงชั้น และเจ้าคณะอำเภอเมืองสงขลา จำนวน 5 คน/รูป ผู้ปกครอง จำนวน 2 คน ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ (1) แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group) (2) เทปบันทึกเสียงสำหรับใช้บันทึกการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการนำแบบประเด็นการสนทนากลุ่มเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อความแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษาถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดไว้ในนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้วิจัยเตรียมผู้ช่วยวิจัย ทำ



หน้าที่จัดบันทึกจำนวน 1 คน และทำหน้าที่ควบคุมการบันทึกเสียง จำนวน 1 คน เชิญประธานกล่าวเปิดการสนทนากลุ่มโดยผู้วิจัยทำหน้าที่ดำเนินการสนทนากลุ่ม เมื่อเสร็จสิ้นผู้วิจัยเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนแจ้งวิทยา อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลหลังเสร็จสิ้นการสนทนากลุ่ม โดยการถอดเทปอย่างละเอียดและเปรียบเทียบกับการจัดบันทึกการสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลซึ่งในแต่ละข้อของการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และบรรยายสรุปความ

ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ในระยะที่ 1 การประเมินการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนแจ้งวิทยา ตามที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การประเมินเกี่ยวกับการประเมินการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนแจ้งวิทยา โดยภาพรวม การประเมินบริบท (Context: C) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input: I) การประเมินกระบวนการ (Process: P) และการประเมินผลผลิต (Product: P)

รายการ	$\bar{X}$	SD	ระดับการประเมิน	ผลการประเมิน
การประเมินบริบท	4.48	0.52	มาก	ผ่าน
การประเมินปัจจัยนำเข้า	4.43	0.55	มาก	ผ่าน
การประเมินกระบวนการ	4.44	0.62	มาก	ผ่าน
การประเมินผลผลิต	4.50	0.56	มาก	ผ่าน
สรุปภาพรวม	4.46	0.51	มาก	ผ่าน

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ผลการประเมินโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์การประเมิน ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลผลิต ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.56$) รองลงมา คือ การประเมินบริบท ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.52$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินปัจจัยนำเข้า ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.55$)

ผลการประเมินการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนแจ้งวิทยา ตามรูปแบบจำลองชิป (CIPP model) รายด้าน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1) การประเมินบริบทโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ 1 มีป้ายโรงเรียนวิถีพุทธ ติดไว้หน้าบริเวณโรงเรียนเห็นเด่นชัด ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.61$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 จัดประดิษฐ์ฐานพระพุทธรูปประจำโรงเรียนและประจำห้องเรียนเหมาะสม ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.62$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 5 จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปราศจากสิ่งเสพติด อบายมุข สิ่งมอมเมาทุกชนิด ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.79$)

2) การประเมินปัจจัยนำเข้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ 3 ผู้บริหาร ครู และนักเรียนสวมเสื้อสีขาววันพระทุกคน ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.64$) รองลงมาคือ ข้อที่ 12 โรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการสวดธรรมะ

สำหรับครู นักเรียน บุคคลภายนอก โดยใช้สนามสอบในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 6 จัดหาหนังสือ หรือเอกสารเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.77$)

3) การประเมินกระบวนการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 5 มีการนิมนต์พระสงฆ์มาสอนนักเรียนเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.74$) รองลงมาคือ ข้อที่ 8 โรงเรียนมีการส่งเสริมบุคลากรและนักเรียนให้ปฏิบัติตนเป็น ตัวอย่างที่ดีต่อผู้อื่นและยกย่องเชิดชู ผู้ทำดีเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.63$) และข้อที่ 10 โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมและเห็นคุณค่า ในการรักษา และสืบทอดพระพุทธศาสนา ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.69$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 13 ครูนำนักเรียนทำโครงการคุณธรรม กิจกรรมจิตอาสาสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.93$)

4) การประเมินผลผลิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 7 นักเรียนมีสุขภาพจิตดี แจ่มใส ร่าเริง เบิกบาน ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.63$) รองลงมาคือ ข้อที่ 9 โรงเรียนได้รับความไว้วางใจจากผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ บ้าน ชุมชน วัด และหน่วยงานต่างๆ เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.60$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 6 นักเรียนมีศรัทธาและความเข้าใจที่ถูกต้องในพระรัตนตรัย ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.76$)

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ในระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนแจ้งวิทยา โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) ตามรายละเอียดดังนี้

1) การประเมินบริบท (Context: C) แนวทางการดำเนินงาน คือ (1) ผู้บริหารกำหนดนโยบาย พร้อมแจ้งนโยบายให้กับครู ผู้ปกครองและนักเรียนทราบ โดยการประชุมต่างๆ และปฐมนิเทศครูใหม่เรื่องแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนวิถีพุทธ (2) จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน 1 ชุด มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน และดำเนินการประเมินผลปีละ 2 ครั้ง (3) จัดทำคู่มือโรงเรียนวิถีพุทธตาม CIPP Model (4) ออกมาตรการเป็นโรงเรียนปราศจากสิ่งเสพติด อบายมุขและสิ่งมอมเมาทุกชนิด (5) ปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมตามวิถีพุทธ

2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input: I) แนวทางการดำเนินงาน คือ (1) กำหนดกิจกรรมขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรม ในการดำเนินตามโรงเรียนวิถีพุทธ ในรอบ 1 ปี ทั้งกิจกรรมรายสัปดาห์ รายเดือน และรายปี (2) กำหนดครูและนักเรียน ต้นแบบด้านวิถีพุทธ ในแต่ละชั้นปี โดยกำหนดคุณลักษณะที่ชัดเจน (3) จัดหาสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสื่อสาร ที่ส่งเสริมเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เช่น สื่อทางวิทยุโรงเรียน จัดทำวีดิทัศน์นำเสนอโรงเรียนวิถีพุทธ สื่อสารออนไลน์ต่างๆ หรือในเว็บไซต์ของโรงเรียน

3) การประเมินกระบวนการ (Process: P) แนวทางการดำเนินงาน คือ (1) กิจกรรมตามวิถีพุทธให้เป็นกิจวัตร ได้แก่ การแต่งกาย การตัดบาตร การสวดมนต์ การนั่งสมาธิ การทำกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา (2) สร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน โดยนำกิจกรรมวิถีพุทธสอดแทรกระหว่างการเรียนการสอน ได้แก่ การใช้คำพูด การกล่าวชื่นชม การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับนักเรียน (3) กิจกรรมจิตอาสาต่างๆ

4) การประเมินผลผลิต (Product: P) แนวทางการดำเนินงาน คือ (1) ปลุกฝังศรัทธาและความเข้าใจที่ถูกต้องในพระรัตนตรัยให้กับนักเรียน ควรดำเนินการผ่านแนวทางที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของนักเรียน (2) ติดตามการดำเนินงานเป็นระยะ โดยคณะกรรมการดำเนินงาน (3) จัดตั้งทีมประเมินทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ในการประเมินการดำเนินงานโรงเรียนวิถิพุทธ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การประเมินการดำเนินโรงเรียนวิถิพุทธของโรงเรียนแจ้งวิทยา พบว่ามีรายละเอียดดังนี้

1.1 การประเมินบริบท (Context: C) ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้สนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินการจัดการเรียนการสอน โดยพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน และดำเนินการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้บริหาร และข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาด้วย โดยให้โรงเรียนในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถิพุทธ โรงเรียนแจ้งวิทยา เป็นโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาที่ได้นำเอาหลักธรรม โดยทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและพัฒนาเด็ก เน้นกรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาอย่างบูรณาการ ดังนั้นโรงเรียนแจ้งวิทยา จึงมุ่งเน้นการดำเนินงานในรูปแบบของโรงเรียนวิถิพุทธ คือ การนำหลักธรรม มาใช้ในระบบการพัฒนาเด็กโดยใช้หลักไตรสิกขา ที่ประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา มาบูรณาการกับผู้เรียน โดยเรียนรู้ผ่านการพัฒนาการกิน การอยู่ การดู การฟัง ซึ่งกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ให้เด็กมีปัญหาสามารถรู้และเข้าใจในการใช้กระบวนการทางวัฒนธรรมมาแสวงหาปัญญาและมีวัฒนธรรมเมตตา เป็นฐานการดำเนินชีวิตโดยมีผู้บริหารและคณะครูเป็นกัลยามิตร รวมทั้งการพัฒนาโดยจัดสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมในด้านต่างๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีป้ายโรงเรียนวิถิพุทธ ติดไว้หน้าบริเวณโรงเรียน เห็นเด่นชัด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ จัดประดิษฐานพระพุทธรูปประจำโรงเรียนและประจำห้องเรียนเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดำเนินกิจกรรมโรงเรียนวิถิพุทธ และกำหนดนโยบายที่ชัดเจนลงสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสิริสัมพันธ์ ดำเนินได้วิจัยเรื่องการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการบริหารจัดการโรงเรียน วิถิพุทธ อยู่ในระดับมาก (พระมหาสิริสัมพันธ์ ดำเนิน, 2564)

1.2 การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input: I) ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน สร้างความตระหนักและความศรัทธา เพื่อให้เข้าใจในหลักการและวิธีการดำเนินการโรงเรียนวิถิพุทธร่วมกัน โดยส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาต่างๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น เช่น ผู้ปกครองและนักเรียนมาร่วมทำบุญตักบาตรและเวียนเทียน นอกจากนี้มีส่วนร่วมแสดงจิตศรัทธาในการทำบุญในโอกาสต่างๆ เช่น กิจกรรมวันทอดผ้าป่า กิจกรรมวันทอดกฐิน เป็นต้น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร ครู และนักเรียนสวมนเสื้อสีขาววันพระทุกคน อยู่ในระดับมาก

ที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา สังวิบุตร และจิราภรณ์ ผันสว่าง ได้วิจัยเรื่องแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธสู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของโรงเรียนโคกกล่ามพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนโคกกล่ามพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธสู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ ของโรงเรียนโคกกล่ามพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ประกอบด้วย (1) ด้านกิจกรรมประจำวันพระควรให้ผู้เรียนใส่เสื้อขาวทุกคน (2) มีการทำบุญใส่บาตร (3) ฟังเทศน์ รับประทานอาหารมังสวิรัตและสวดมนต์แปล (วรรณภา สังวิบุตร และจิราภรณ์ ผันสว่าง, 2565)

1.3 การประเมินกระบวนการ (Process: P) ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการนิมนต์พระสงฆ์มาสอนนักเรียนเป็นประจำ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษร สุ่มมาตย์ และวิมลพร สุวรรณแสนทวี ได้วิจัยเรื่องแนวทางการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนปลูกฝังคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรม การฝึกปฏิบัติโดยนิมนต์พระสงฆ์มาเป็นวิทยากรให้นักเรียนได้ฝึกสมาธิ เพื่อให้เกิดสมาธิที่ดี ควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับวิถีพุทธ โดยน่านักเรียนเข้าอบรมในวัดเป็นบางช่วงบางช่วง เพื่อให้พระสงฆ์ได้อบรมถึงศีล สมาธิปัญญา (เกษร สุ่มมาตย์ และวิมลพร สุวรรณแสนทวี, 2566) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมบุคลากรและนักเรียนให้ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้อื่นและยกย่องเชิดชู ผู้ทำดีเป็นประจำ อยู่ในระดับมากที่สุด และ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมและเห็นคุณค่าในการรักษา และสืบต่อพระพุทธศาสนา อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูนำนักเรียนทำโครงการคุณธรรม กิจกรรมจิตอาสาสัปดาห์ละ 1 ครั้ง อยู่ในระดับมาก

1.4 การประเมินผลผลิต (Product: P) ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนมีสุขภาพจิตดี แจ่มใส ร่าเริง เบิกบาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ โรงเรียนได้รับความไว้วางใจจากผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ บ้าน ชุมชน วัด และหน่วยงานต่างๆ เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ สุขใจ ได้วิจัยเรื่องการประเมินโครงการการพัฒนาคุณธรรมผู้เรียนตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนบ้านหนองนาไฮ โนนสะอาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยใช้รูปแบบ CIPPIEST ผลการวิจัยพบว่า ส่งเสริมกิจกรรมให้นักเรียนนำหลักธรรมมาเป็นฐานในการคิด ยกย่องคุณธรรมผู้เรียนตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธของนักเรียนให้สูงขึ้น ทำให้โรงเรียนได้รับความเชื่อมั่นจากผู้เกี่ยวข้อง จัดกิจกรรมสวดมนต์ ฟังธรรมเป็นประจำ และจัดปายนิเทศเพื่อถ่ายทอดความรู้ทางพระพุทธศาสนาทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน (พินิจ สุขใจ, 2565)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ แนวทางการพัฒนาการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนแจ้งวิทยา พบว่ามีรายละเอียดดังนี้

2.1 การประเมินบริบท (Context: C) สถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบาย พร้อมแจ้งนโยบายให้กับครู ผู้ปกครองและนักเรียนทราบ โดยการประชุมต่างๆ และปฐมนิเทศครูใหม่เรื่องแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนวิถีพุทธ ซึ่งสอดคล้องกับรัชนี้ ศรีทับทิม ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรและคุณลักษณะบุคลากร การพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธแม้จะยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่บุคลากร

โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารและครู มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นปัจจัยให้ผู้เรียนพัฒนาได้อย่างดี (รัชณี ศรีทับทิม, 2562) จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน 1 ชุด มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน และดำเนินการประเมินผลปีละ 2 ครั้ง จัดทำคู่มือโรงเรียนวิถีพุทธตาม CIPP Model ออกมาตรการเป็นโรงเรียนปราศจากสิ่งเสพติด อบายมุขและสิ่งมอมเมาทุกชนิด ปรับปรุงภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมตามวิถีพุทธ ซึ่งสอดคล้องกับสุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และคณะ ที่กล่าวว่า กายภาพและสิ่งแวดล้อมจัดอย่างรอบคอบ จัดให้มีการประดิษฐานพระพุทธรูปประจำโรงเรียน และห้องเรียนอย่างเหมาะสม มีป้ายนิเทศ ป้ายคติธรรม คำขวัญคุณธรรมจริยธรรม โดยทั่วไปในบริเวณโรงเรียน สภาพโรงเรียนสะอาด ปลอดภัย สงบ ร่มรื่น เรียบง่าย ใกล้ชิดธรรมชาติ บริเวณโรงเรียนปราศจากอบายมุข สิ่งเสพติด สิ่งมอมเมาทุกชนิด (สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย และคณะ, 2547 อ้างถึงในพระครูสังฆรักษ์สิงห์ชัย ฐิตธมโม และพระครูศรีสุธรรมนิวิฐ, 2565)

2.2 การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input: I) สถานศึกษาควรกำหนดกิจกรรมขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรม ในการดำเนินตามโรงเรียนวิถีพุทธ ในรอบ 1 ปี ทั้งกิจกรรมรายสัปดาห์ รายเดือน และรายปี จัดหาสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสื่อสาร ที่ส่งเสริมเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เช่น สื่อทางวิทยุโรงเรียน จัดทำวีดีทัศน์นำเสนอโรงเรียนวิถีพุทธ สื่อสารออนไลน์ต่างๆ หรือในเว็บไซต์ของโรงเรียน กำหนดครูและนักเรียน ต้นแบบด้านวิถีพุทธ ในแต่ละชั้นปี โดยกำหนดคุณลักษณะที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับพระมหาวิชาญ สุวิชาโน และคณะ ที่กล่าวว่า ด้านการส่งเสริมวิถีพุทธการปฏิบัติที่เกิดกับบุคคลทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังคำว่า “ตัวอย่างที่ดี มีค่า มากกว่าคำสอน” นั้นหมายถึง ครู ผู้บริหาร จะต้องปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี ทางด้านกาย วาจา และจิตใจถูกต้องตามหลักของพระพุทธศาสนา เมื่อนักเรียนเห็นและเห็นเป็นประจักษ์จะเกิดการ ซึมซับและเมื่อครูบอกให้ปฏิบัติตามก็จะไม่เกิดการต่อต้านและจะปฏิบัติตามด้วยความเชื่อมั่น และศรัทธาในตัวครู (พระมหาวิชาญ สุวิชาโน และคณะ, 2564)

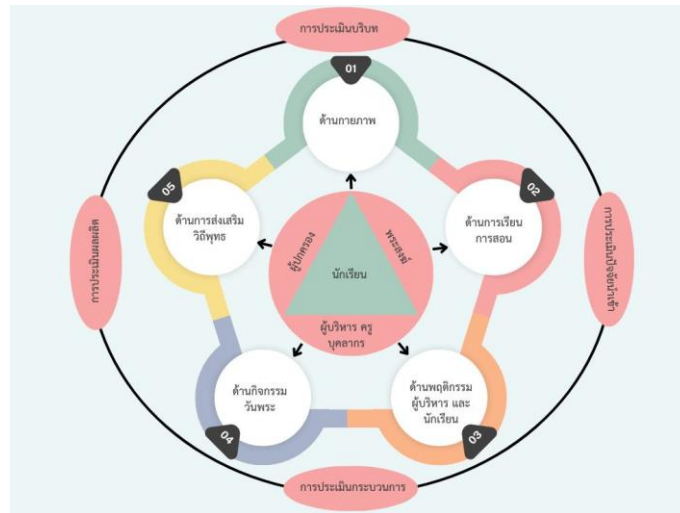
2.3 การประเมินกระบวนการ (Process: P) สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน โดยนำกิจกรรมวิถีพุทธสอดแทรกกระหว่างการเรียนการสอน ได้แก่ การไหว้ การยิ้มแย้ม การใช้คำพูด การกล่าวชื่นชม การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับนักเรียน การปฏิบัติกิจกรรมจิตอาสาต่างๆ กิจกรรมตามวิถีพุทธให้เป็นกิจวัตร ได้แก่ การแต่งกาย การตัดบาตร การสวดมนต์ การนั่งสมาธิ การทำกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับพระมหาวิชาญ สุวิชาโน และคณะ ได้วิจัยเรื่องสภาพปัจจุบัน ปัญหารูปแบบการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนวิถีพุทธมีจุดเน้นในการพัฒนาผู้เรียนโดยใช้หลักไตรสิกขาคือศีล สมาธิ ปัญญา ผ่านการพัฒนาการ กิน อยู่ ดู ฟัง เป็น อย่างมีปัญญารู้เข้าใจในคุณค่าแท้ โดยมีผู้บริหารและคณะครูเป็นกัลยาณมิตรในการพัฒนาการดำเนินชีวิตด้วยการใช้กระบวนการทางวัฒนธรรมแสวงหาปัญญาและวัฒนธรรม (พระมหาวิชาญ สุวิชาโน และคณะ, 2564)

2.4 การประเมินผลผลิต (Product: P) สถานศึกษาควรติดตามการดำเนินงานเป็นระยะ โดยคณะกรรมการดำเนินงาน ช่วยให้ผู้สามารถตรวจสอบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน และปรับปรุงการทำงานได้อย่างรวดเร็ว จัดตั้งทีมประเมินทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ในการประเมินการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน การประเมินผลผลิตโดยการติดตามงานและการจัดตั้งทีมประเมินทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เป็น

กระบวนการสำคัญที่ช่วยสร้างความสมบูรณ์และยั่งยืนให้กับโรงเรียนวิถีพุทธในการบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยทำให้ได้รูปแบบการประเมินการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธ กรณีศึกษา: โรงเรียนแจ้งวิทยา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการประเมินการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธ กรณีศึกษา: โรงเรียนแจ้งวิทยา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

บทสรุป

การประเมินและแนวทางการพัฒนาการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธ กรณีศึกษา: โรงเรียนแจ้งวิทยา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลผลิต รองลงมา คือ การประเมินบริบท และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินปัจจัยนำเข้า ส่วนแนวทางการพัฒนาการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนแจ้งวิทยา เช่น การกำหนดนโยบาย พร้อมแนวนโยบายให้กับครู ผู้ปกครองและนักเรียนทราบ โดยการประชุมต่างๆ และปฐมนิเทศครูใหม่เรื่องแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนวิถีพุทธ การจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน 1 ชุด มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน และดำเนินการประเมินผลปีละ 2 ครั้ง การออกมาตรการเป็นโรงเรียนปราศจากสิ่งเสพติด อบายมุขและสิ่งมอมเมาทุกชนิด การจัดหาสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสื่อสาร ที่ส่งเสริมเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน โดยนำกิจกรรมวิถีพุทธสอดแทรกระหว่าง การเรียนการสอน การติดตามการดำเนินงานเป็นระยะ โดยคณะกรรมการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย



1. การประเมินบริบท ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปราศจากสิ่งเสพติด อบายมุข สิ่งมอมเมาทุกชนิด ดังนั้น โรงเรียนควรมีการจัดทำกฎระเบียบโรงเรียนที่ห้ามนำสิ่งเสพติด อบายมุข และสิ่งมอมเมาเข้ามาในโรงเรียนและประกาศนโยบายให้ผู้ปกครอง ครู นักเรียน และชุมชนได้รับทราบและให้ความร่วมมือ

2. การประเมินปัจจัยนำเข้า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดหาหนังสือ หรือเอกสารเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์อย่างเพียงพอ ดังนั้น โรงเรียนควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การสำรวจความต้องการ การจัดหาและพัฒนาช่องทางการเข้าถึง การบูรณาการกับการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน

3. การประเมินกระบวนการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครุณำนักเรียนทำโครงการคุณธรรม กิจกรรมจิตอาสาสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ดังนั้น โรงเรียนควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อให้กิจกรรมเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตนักเรียนและโรงเรียนอย่างแท้จริง

4. การประเมินผลผลิต ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนมีศรัทธาและความเข้าใจที่ถูกต้องในพระรัตนตรัย ดังนั้น โรงเรียนควรเน้นการสอนที่ถูกต้อง ควบคู่กับการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน โดยส่งเสริมกิจกรรมที่หลากหลายและบูรณาการหลักธรรมกับการดำรงชีวิต เพื่อให้นักเรียนสามารถซึมซับและนำไปใช้ได้จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการประเมินโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนแจ้งวิทยา โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPPIEST Model
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธ
3. สถานศึกษาควรมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการทำวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกษร สุ่มมาตย์ และวิมลพร สุวรรณแสนทวี. (2566). แนวทางการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 3(2): 1-11.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระครูสังฆรักษ์สิงห์ชัย ฐิตธมโม และพระครูศรีสุธรรมนิวิฐ. (2565). การบริหารโรงเรียนวิถีพุทธ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(4): 285-294.
- พระมหาวิชาญ สุวิชาโน และคณะ. (2564). สภาพปัจจุบันปัญหารูปแบบการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ. *วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 19(1): 221-233.

- พระมหาสิริสัมพันธ์ ดำนุ่น. (2564). การบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พินิจ สุขใจ. (2565). การประเมินโครงการการพัฒนาคุณธรรมผู้เรียนตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนบ้านหนองนาไฮโนนสะอาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุตรธานี เขต 1. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 4(4): 81-94.
- พียะภา ใจชื่อสมบูรณ์. (2563). การประเมินโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ (บ้านบ่อราษฎร์บำรุง). *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชณี ศรีทับทิม. (2562). การบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธของโรงเรียนวัดเฉลิมพระเกียรติ (พิบูล บำรุง). *วารสารรัชต์ภาคย์*, 13(31): 265-275.
- วรรณภา สังวิบุตร และจิราภรณ์ ผันสว่าง. (2565). แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธสู่ความ เป็นโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำของโรงเรียนโคกกล่ามพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 7(2): 540-550.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย. (2560). *แนวทางดำเนินการ 29 ประการสู่ความเป็นโรงเรียนวิถีพุทธ*. ส ต ห น ศึ ก ข า วิ ถี พุ ท ธ ก ร ศึ ก ข า เพื่ อ ค ว า ม เ ป็ น ม นุ ช ย์ ที่ ส ม บู ร ณ์ . [https://www.buddhaschool. xyz/web3 / main. php?url=about&id=34](https://www.buddhaschool.xyz/web3/main.php?url=about&id=34)
- อมรเทพ บุญกลาง และประภาศ ปานเจี้ยง. (2566). การประเมินหลักสูตรระดับประถมศึกษาของ โรงเรียนบ้านปรางหมู่ (ศรีวิทย์ศึกษา) อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง โดยใช้รูปแบบการ ประเมิน CIPPIEST Model. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(2): 259-266.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.
- Stufflebeam, Daniel L. (1971). *The Relevance of the CIPP Evaluation Model for Educational Accountability*. Atlantic City, N.J.





ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัตลุง เขต 2
Factors Affecting Transformational Leadership of School
Administrators under Office Area Elementary District 2
Phattalung

¹ขวัญชนก ช้ายหนู Kwanchanok Sainu

²ชนัฐ พรหมศรี Chanat Promsri

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

¹Corresponding author, e-mail: kwanchanok.sai020@hu.ac.th

Received February 11, 2025; Revised February 16, 2025; Accepted: April 29, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัตลุง เขต 2 (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัตลุง เขต 2 (3) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัตลุง เขต 2 และ (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัตลุง เขต 2 ประชากร ประกอบด้วยผู้บริหารและครูจำนวน 956 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 138 คน กำหนดโดยใช้โปรแกรม G* Power Analysis เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.80-1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .918 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐาน การหาค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน การใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัตลุง เขต 2 ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัตลุง เขต 2 พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัตลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก 4) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; ภาวะผู้นำ

Abstract

This research aimed is (1) to evaluate the level of transformational leadership of school administrators, (2) to study factors affecting transformational leadership of school administrators under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2, (3) Assess the level of factors affecting transformational leadership, and (4) to study on the relationship between factors affecting transformational leadership and transformational leadership under the jurisdiction of the Phatthalung Primary educational service area office 2, The population consisted of 956 administrators and teachers, with a sample size of 138 participants determined using G*Power Analysis. The research instrument was a questionnaire developed by the researcher, with content validity ranging from 0.80-1.00 and reliability of .918. Statistical analyses included mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression. The findings revealed that: 1. Emotional intelligence and academic leadership factors significantly affected transformational leadership of school administrators at the .01 level. 2. The overall relationship between factors affecting transformational leadership showed a moderate positive correlation at the .01 significance level. 3. The level of factors affecting transformational leadership was rated high overall. 4. The level of transformational leadership among school administrators was rated high overall.

Keywords: Transformational; School Administrators; Leadership

บทนำ

ในยุคปัจจุบันการจัดการศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคม ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้ สามารถพัฒนาตนเองได้ และผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดการบริหารจัดการศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจึงต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, 2542) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และ

ครอบคลุมทุกฝ่ายงาน ซึ่งกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ อีกทั้งสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ต้องยึดหลักการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะปรับระบบและวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม และสามารถตอบโต้การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และรุนแรงของกระแสโลกาภิวัตน์ได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทักษะและกรอบความคิดสำคัญที่ช่วยให้องค์กรปรับตัวและอยู่รอดในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาความสามารถของบุคลากร (อังกูร เกาวัลย์, 2562) พฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างขึ้นได้โดยไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งทางการงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษา (นวรรตน์ ไวยมภู และคณะ, 2566) โดยคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Bass & Avolio, 1994) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และจริยธรรม พร้อมทั้งปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เช่น นโยบาย สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับจากบุคลากร (เบญจพร สุนทร, 2565) จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 5) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Hoy & Miskel, 2001) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้การบริหารงานเกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์สามารถช่วยพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนและเป็นระบบมากขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาวิสัยทัศน์ เสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ บริหารอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องท่ามกลางบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งโดยปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (พรสุตา ชูพันธ์, 2563)

จากผลการรายงานการประเมินตนเองของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้กล่าวถึง โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีโรงเรียนทั้งหมด 114 โรงเรียน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ดำเนินการสนับสนุนการจัดการศึกษาตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และขับเคลื่อนนโยบายตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ซึ่งจากผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา มีหลายปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินงานยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ ดังนี้ 1) มีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารการศึกษาบ่อย ส่งผลให้นโยบายมีการปรับเปลี่ยน 2) บุคลากรมีการโอนย้ายและบรรจุแต่งตั้งดำรง

ตำแหน่งใหม่ เกิดการปฏิบัติงานไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง 3) บุคลากรไม่ได้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ และยังอยู่ในช่วงเวลาการปฏิรูปกระทรวงศึกษา จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2566)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยได้เล็งเห็นว่าการบริหารสถานศึกษานั้น เรื่องของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะนำมาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสำหรับการบริหารจัดการของผู้บริหารภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตระหนักและยึดถือเป็นภารกิจสำคัญ และมีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาและยกระดับความสามารถของผู้บริหารให้มีศักยภาพมากขึ้น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และนโยบายการศึกษา สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
3. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดและวิธีดำเนินการดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและนักวิจัย ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ 4) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (Fox, 2006) และองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Bass & Avolio, 1994)

2. ประชากรและกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 114 โรงเรียน โดยมีผู้บริหารและครูจำนวนทั้งสิ้น 956 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรม G* Power Analysis



(Faul et al., 2007) โดย Test family เลือก F-test, Statistical test เลือก Linear multiple regression: fix model, R2 deviation from zero กำหนดค่าอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size) = 0.15 ค่าความคลาดเคลื่อน (Alpha) = .05 และค่า Power = .95 ตัวแปรทำนาย (Number of predictors) 5 ตัว ได้กลุ่มตัวอย่าง 138 คน แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ ใช้สอบถามผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) ระดับการศึกษา 2) ประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ 4) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 5) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท จำนวน 20 ข้อ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.918

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 138 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และ

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Mutiple Regression analysis)

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 รายด้าน

n = 138

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 รายด้าน		ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	3.98	.63	มาก
2	ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.03	.71	มาก
3	ด้านความฉลาดทางอารมณ์	3.84	.94	มาก
4	ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	3.99	.74	มาก
5	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	4.09	.71	มาก
รวม		3.99	.65	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .71) รองลงมาด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .71) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .74) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .63) และด้านความฉลาดทางอารมณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .94) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 รายด้าน

n = 138

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 รายด้าน		ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.90	.83	มาก



2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.73	.97	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.94	.78	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.89	.87	มาก
รวม		3.89	.66	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .78) รองลงมาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .83) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .87) และด้านที่มีค่าน้อยสุด คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .97) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
		รวม				
		Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	(Y)
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	X ₁	.560**	-.070	.514**	.509**	.471**
ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ	X ₂	.825**	.027	.752**	.788**	.753**
ด้านความฉลาดทางอารมณ์	X ₃	.861**	.020	.808**	.880**	.808**
ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม	X ₄	.766**	-.046	.712**	.760**	.687**
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	X ₅	.781**	.000	.717**	.742**	.704**
รวม	(X)					.798**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{X,Y}=.798$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามระดับความสัมพันธ์ คือด้านความฉลาดทางอารมณ์ ($r_{X3,Y}=.808$) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ($r_{X2,Y}=.753$) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ($r_{X5,Y}=.704$) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม($r_{X4,Y}=.687$) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($r_{X1,Y}=.471$) มีความสัมพันธ์ทางบวกใน

ระดับปานกลาง กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังในตารางที่ 3

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ปัจจัย	B	SE	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	1.190	.182		6.536***	.000
ด้านความฉลาดทางอารมณ์	.395	.054	.566	7.379***	.000
ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ	.287	.071	.311	4.050***	.000

R = .831 R² = .691, adj. R² = .687 df=137 F = 16.400 SE.est = .36971 p – value = .001

*** p < .001

จากตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 คือ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X₃) มีค่า มาตรฐาน เท่ากับ 0.566 ปัจจัยรองลงมา คือ ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ (X₂) มีค่า มาตรฐาน 0.311 แสดงว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X₃) และปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ (X₂) ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ร้อยละ 69.10 (R² = 0.691) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย .36971 โดยสามารถสร้างสมการการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$Y (\text{ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา}) = 1.190 + .395 (X_3) + .287 (X_2)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z (\text{ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา}) = .566 (X_3) + .311 (X_2)$$

จากสมการดังกล่าวอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพิ่มขึ้น .566 หน่วย และ .311 หน่วย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการ



เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ระดับยอดเยี่ยมมากที่สุด (Beta = .566) ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ระดับยอดเยี่ยมมากที่สุดรองลงมา (Beta = .311) ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 68.70 ($R^2 = .687$, $p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย .36971 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลในระดับยอดเยี่ยมมากที่สุดต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน โดยเฉพาะในโรงเรียนที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เช่น การปรับตัวต่อหลักสูตรใหม่ การบริหารจัดการบุคลากร และการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผลกระทบที่มีต่อผู้อื่น ซึ่งช่วยในการวางแผน และการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ที่เผชิญความกดดันช่วยให้ผู้บริหารสามารถรักษาความสงบและพิจารณาปัญหาอย่างรอบคอบ ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจจากภายในสามารถผลักดันตนเองและทีมให้ก้าวไปสูเป้าหมายที่ต้องการ สามารถในการเข้าใจและเห็นใจผู้อื่นช่วยสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือในองค์กร สื่อสารเจรจา และการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพช่วยเสริมสร้างความเป็นผู้นำ ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์ช่วยเพิ่มศักยภาพในการนำพาองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงได้อย่างราบรื่นและสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากร ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ มีผลในระดับยอดเยี่ยมรองลงมากับภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เนื่องจากการเป็นผู้นำทางวิชาการช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และสนับสนุนครูในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะสามารถให้คำแนะนำและพัฒนาครูผู้สอนได้อย่างเหมาะสม เช่น การจัดอบรม หรือการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ติดตามผลการสอนของครูและผลการเรียนของนักเรียนช่วยให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีวิสัยทัศน์ชัดเจนสามารถกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมและกระตุ้นบุคลากรให้ร่วมมือกันบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้สนับสนุนการเรียนการสอนในโรงเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น การเป็นผู้นำทางวิชาการช่วยเพิ่มคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนและเตรียมความพร้อมให้ครูและนักเรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสร่า มุ่งมาตร ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ตามลำดับ (อภิสร่า มุ่งมาตร, 2564) จากผลการวิจัยดังที่กล่าวมา สามารถอภิปรายความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ได้คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการบริหารแบบมีส่วนร่วม แม้จะเป็นการศึกษาในพื้นที่ต่างกัน แต่ผลการวิจัยให้ข้อสรุปที่สอดคล้องกัน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยไม่จำกัดเฉพาะพื้นที่

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามระดับความสัมพันธ์ คือ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สูงสุด สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ดี ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลง เพราะช่วยให้สามารถสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีกับครู จัดการกับความขัดแย้งและความเครียดที่อาจเกิดขึ้นในช่วงการเปลี่ยนแปลง สื่อสารและโน้มน้าวใจผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในระดับรองลงมา แสดงให้เห็นว่า ความเชี่ยวชาญทางวิชาการมีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีหลักการ สร้างความน่าเชื่อถือในการชี้แนะและให้คำแนะนำแก่ครู เข้าใจแนวโน้มและนวัตกรรมทางการศึกษาที่จะนำมาปรับใช้ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในระดับรองลงมา สะท้อนให้เห็นว่าพฤติกรรมของผู้นำมีผลต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลง เพราะสร้างแรงบันดาลใจให้ครูปฏิบัติตาม แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นและความจริงจังในการพัฒนา และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในระดับรองลงมา แสดงให้เห็นว่าควรให้ความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เพราะสร้างการยอมรับและความรู้สึกเป็นเจ้าของการเปลี่ยนแปลงได้รับมุมมอง และความคิดเห็นที่หลากหลาย ลดแรงต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในระดับต่ำสุด แสดงให้เห็นว่า แม้จะมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำสุด แต่ก็ยังมีความสำคัญ เพราะช่วยกำหนดทิศทางและเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน สร้างแรงจูงใจและความเข้าใจร่วมกันในองค์กร และเป็นกรอบในการวางแผนและประเมินความสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร ธนังธีรพงษ์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ดวงพร ธนังธีรพงษ์, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทุมพร

จันทร์สิงห์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (อุทุมพร จันทร์สิงห์, 2561) ทั้งสองงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับตัวแปรตาม ไม่ว่าจะเป็นการบริหารสถานศึกษา หรือการทำงานเป็นทีม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานศึกษา และผลการวิจัยทั้งสองพบความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน แม้จะต่างพื้นที่ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในบริบทพื้นที่ใด

3. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน ปัจจัยด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ และปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ ปัจจัยด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ย สูงสุด อาจเป็นเพราะว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะเมื่อผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆ เช่น การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การทุ่มเทในการทำงาน จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ เชื่อมั่น และเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม นอกจากนี้ยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีผ่านการเป็นต้นแบบของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักดีว่าการเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพ การศึกษา โดยต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล สามารถให้คำแนะนำและสนับสนุนครูในการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมสะท้อนถึงการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น และร่วมดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อองค์กร นำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาโรงเรียน การระดมความคิดและทรัพยากรจากทุกภาคส่วน ปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน โดยวิสัยทัศน์ที่ดีต้องสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ทำลาย และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ผู้บริหารต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและเห็นภาพเป้าหมายร่วมกัน รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจ ให้ทุกคนมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอาจเนื่องจากผู้บริหารยังมองว่าเป็นทักษะที่วัดและประเมินผลได้ยาก และอาจให้ความสำคัญกับทักษะด้านการบริหารจัดการ และวิชาการมากกว่า ทั้งที่ความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะสำคัญในการบริหารคนการสร้างความสัมพันธ์ การจัดการความขัดแย้ง และการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการ

ทำงานและความสุขของบุคลากร ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาทักษะด้านนี้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุตา ชูพันธ์ ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (พรสุตา ชูพันธ์, 2563) จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ได้คือ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในทั้งสองพื้นที่มีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสะท้อนถึงความพร้อมในการปรับตัวและพัฒนาองค์กรทางการศึกษา สะท้อนให้เห็นว่านโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการมีทิศทางที่ชัดเจนและเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วประเทศ แม้จะอยู่ต่างภูมิภาคกัน และแสดงถึงความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ

4. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ตามลำดับ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาสะท้อนถึงความสามารถของผู้บริหารในการสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียน คิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดเชิงวิพากษ์และส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การตั้งคำถามที่ท้าทายเพื่อกระตุ้นการค้นหาคำตอบ การสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ การยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย สิ่งนี้อาจมีผลดีต่อการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและโรงเรียน เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสพัฒนาทักษะการคิดและการตัดสินใจที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา อาจเพราะว่า ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนและมีพลัง มีความสามารถในการทำให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทของตนในโรงเรียน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยรองลงมา อาจเป็นเพราะว่าการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเป็นการแสดงถึงความใส่ใจของผู้บริหารต่อความต้องการและพัฒนาการของแต่ละบุคคล ผู้บริหารมีความใส่ใจ ให้คำแนะนำเฉพาะบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาทักษะตามความสามารถของแต่ละคน แต่อาจมีความท้าทายในการจัดสรรเวลาและทรัพยากรเพื่อดูแลความต้องการเฉพาะตัวของบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสามารถนำไปพัฒนาเพิ่มเติมได้ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเพราะว่า ด้านนี้เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น และแรงผลักดันให้บุคลากรรู้สึกมีพลังและพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทาย ผู้บริหารอาจยังไม่ได้สร้าง ความมั่นใจหรือพลังให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณเองมีศักยภาพเพียงพอ อาจขาดการใช้เทคนิคที่ดึงดูดใจหรือการสร้างแรงจูงใจที่มีผลกระทบในระยะยาว การพัฒนาด้านนี้อาจช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและพร้อมที่จะร่วมมือกับผู้บริหารในการบรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร ธนังธีรพงษ์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

กับการบริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ดวงพร ธนังธีรพงษ์, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญามาศ แดงสีดา ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก (ธัญญามาศ แดงสีดา, 2565) จากผลการวิจัยทั้งสองเรื่องทีกล่าวนำ สามารถอภิปรายความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ได้คือ มิติด้านระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง งานวิจัยทั้งของดวงพร ธนังธีรพงษ์ และธัญญามาศ แดงสีดา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ภาคใต้และภาคตะวันออกมีแนวโน้มของการแสดงออก ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูง บริบทของพื้นที่การศึกษา แม้ว่างานวิจัยจะดำเนินการใน พื้นที่ต่างภูมิภาค แต่ผลการวิจัยที่สอดคล้องกันแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในระดับ ประถมศึกษามีแนวทางการบริหารที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ความ สอดคล้องของผลการวิจัยอาจเป็นผลมาจากนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้าง วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและท้าทาย และสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน
2. การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงาน สร้างเจตคติที่ดีและการคิด ในแง่บวก และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
3. การกระตุ้นทางปัญญา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานคิดวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ สนับสนุน การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ให้ความสนใจและดูแลผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง พัฒนา ศักยภาพผู้ร่วมงานตามความถนัดและความสนใจ และรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของแต่ละ บุคคล

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ 1) ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการกระตุ้นทางปัญญาจะส่งเสริมให้ครูคิดวิเคราะห์ปัญหา อย่างเป็นระบบ และหาแนวทางแก้ไขด้วยวิธีการใหม่ๆ ผู้บริหารที่เน้นการพัฒนาศักยภาพทางปัญญา ของครู จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) ปัจจัยด้านการเป็น ผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตร การ จัดการเรียนการสอน และการประเมินผล การนิเทศติดตามการสอนอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมให้ครู ทำวิจัยในชั้นเรียนและพัฒนานวัตกรรมการสอน

บทสรุป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับมาก และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ 1 ที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ดีที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ และมีการฝึกอบรมด้านฉลาดทางอารมณ์ การรู้จักควบคุมอารมณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะด้านการรับรู้และเข้าใจอารมณ์ตนเองและผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ และการใช้อารมณ์อย่างสร้างสรรค์ ควรจัดให้มีการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลมาใช้ในการวางแผนพัฒนารายบุคคล ควรสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

2. ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ 2 ที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ดีรองลงมา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในประเด็นการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน การนิเทศและติดตามการจัดการเรียนการสอนของครู การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู การสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการระหว่างผู้บริหาร จัดให้มีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการบริหารวิชาการ ควรมีการประเมินภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนา ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน ควรมีการจัดทำคู่มือหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา



ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ที่เหมาะสมกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศการทำงาน หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด
3. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลและหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- ดวงพร ธนังธีรพงษ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 3. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธัญญา มาตัง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะเยอง เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยเกริก.
- นวรรตน์ ไชยมณี และคณะ. (2566). 4I's พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน วิชาการ. *วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 9(6): 72-82.
- เบญจพร สุคนธร. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการ สอน ออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยเกริก.
- พรสุดา ชูพันธ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก, หน้า 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของปฏิรูปการศึกษา (2542 -2551)*. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. (2566). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. พัทลุง: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อภิสร มุ่งมาตร. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุทุมพร จันทรสิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- อังกูร เถาว์ลย์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Faul, F., et al. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and medical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2): 175-191.
- Fox, W. (2006). Full-range leadership: Perceptions of the school resource officer's leadership styles and effectiveness. *Doctor of management in organizational leadership*. Australia: University of Phoenix.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice*. New York: McGraw-Hill.





ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการ
บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

The Relationship Between Leadership Quality of Educational
Administrators in 21st Century and Academic Administration of
School Under Phatthalung Primary Educational Service Area 2

¹อัญชลี เงินละเอียด Anchalee Nguenla-ied

²เชาวนี แก้วมโน Chaowanee Kaewmano

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

¹Corresponding author, e-mail: anchalee.ngu122@hu.ac.th

Received February 9, 2025; Revised February 16, 2025; Accepted: April 29, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 รูปแบบที่ใช้ในการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 115 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G* Power Analysis เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ได้แก่ แบบสอบถามแบบ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39 , SD = 0.55) 2) ระดับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, SD = 0.61) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .87

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ; ความสัมพันธ์; ภาวะผู้นำ; ศตวรรษที่ 21

Abstract

This research aims to 1) study the level of leadership in the 21st century of educational administrators, 2) study the level of academic administration capability of educational administrators, and 3) study the relationship between leadership in the 21st century and academic administration capability of educational administrators under Phatthalung Primary Educational Service Area 2. The research method is quantitative research. The sample group used in the research is civil servant teachers in educational institutions under Phatthalung Primary Educational Service Area 2 in the academic year 2024, totaling 115 people. The researcher determined the sample size using the G * Power Analysis program. The tool used for data collection is a questionnaire with a reliability value of .99. The statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean score, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results of the research found that: 1) The level of leadership in the 21st century of school administrators under Phatthalung Primary Educational Service Area 2 according to the opinions of civil servant teachers under Phatthalung Primary Educational Service Area 2 in general and in each aspect, is at a high level ($\bar{X}$ = 4.39, SD = 0.55) 2) The level of academic administration ability of school administrators, according to the opinions of civil servant teachers under Phatthalung Primary Educational Service Area 2, overall and in each aspect, is at a high level ($\bar{X}$ = 4.31, SD = 0.61) 3) The relationship between leadership in the 21st century and academic administration ability of school administrators under Phatthalung Primary Educational Service Area 2, overall, has a positive relationship at a high level, with statistical significance at the .01 level, with a correlation coefficient (r) of .87

Keywords: Academic Administration; Relationship; Leadership; 21st Century

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและด้านวิชาการ ตามมาตรฐานสมรรถนะและมาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานโดยมีหลักธรรมาภิบาล ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลักและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเอง คิดหากลยุทธ์ใหม่ๆ ใน

การบริหารจัดการสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ซึ่งวิจารณ์ พานิช กล่าวว่า แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในประเทศไทย ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการบริหารที่มุ่งเน้นการสร้างคนให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่พัฒนาตนเองรอบด้าน เพื่อสร้าง 3L คือ Student Learning, Teacher Learning และ Systems Learning ต้องบริหารให้ได้ระบบการศึกษาที่รับผิดชอบต่อผลงานในทุกระดับ ทุกด้าน และระบบที่เปิดและมีปฏิสัมพันธ์รอบด้าน คือ มีการเชื่อมโยงกับสังคม เป็น Change & Learning Management การบริหารการศึกษาของประเทศไทยต้องบริหารเพื่อเรียกคุณค่าและศักดิ์ศรีของสถาบันวิชาชีพของครูให้ต่อเนื่องและยั่งยืน (วิจารณ์ พานิช, 2558)

การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ต้องยึดหลักการและแนวคิดให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้ จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยจัดให้มีดัชนีตัวชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปัจจุบันการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล มีขอบข่ายงาน 17 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการศึกษาและการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ดังนั้น ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและการบริหารงานวิชาการซึ่งถือเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ว่าอยู่ระดับใด เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่สนใจการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

2. เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. **พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย** พื้นที่ที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นสถานศึกษาในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอกงหรา อำเภอเขาชัยสน อำเภอตะโหมด อำเภอปากพะยูน อำเภอป่าบอน และอำเภอบางแก้ว

2. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 946 คน จากสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน 114 แห่ง (ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2567) (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

3. **การกำหนดขนาดตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G* Power Analysis โดย Test family เลือก Exact, Statistical test เลือก Correlation: Bivariate normal model เลือก Type of power analysis เป็น A priori: Compute required sample size-given α , power and effect size กำหนด Tail (s) เป็น One, ค่าอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size) = 0.3, ค่าความคลาดเคลื่อน (Alpha) α err prop = 0.05, ค่า power = 0.95 และกำหนดค่า p สำหรับสมมติฐานหลัก (H_0 :) = 0 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน

4. **วิธีการสุ่มตัวอย่าง** ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เริ่มจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นนำมาเทียบสัดส่วน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement)

5. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียด เพศ อายุ และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีข้อคำถาม 24 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่ ด้านการสร้างความร่วมมือด้านการสื่อสาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และด้านการกระตุ้นจิตใจ เสริมพลัง และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีข้อคำถาม 30 ข้อ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน



และมาตรฐานการศึกษา ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

6. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้ 1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67–1.00 ในส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคแบบอัลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha) กับแบบสอบถามจำนวน 30 ฉบับ พบว่าแบบสอบถามมีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .99 2) วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย (mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) และนำค่าเฉลี่ย เทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง -1 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) และใช้เกณฑ์แปลความหมายระดับความสัมพันธ์ (r)

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้ 1) ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในการส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 2) นำหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 3) ดำเนินการเก็บข้อมูล ผ่านการใช้ Google Form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 กำหนดส่งคืนภายใน 30 วัน 4) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ

8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 1) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ (1) ค่าดัชนีความสอดคล้องเพื่อหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (IOC) (2) หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่า โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา Alpha Coefficient ของ Cronbach 2) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 115)

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ภาวะผู้นำด้านการสร้างความร่วมมือ	4.37	0.61	มาก
2. ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร	4.43	0.59	มาก
3. ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์	4.37	0.60	มาก
4. ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นแรงจูงใจ เสริมพลัง	4.41	0.59	มาก
5. ภาวะผู้นำด้านการสร้างความสัมพันธ์	4.38	0.62	มาก
รวม	4.39	0.55	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นแรงจูงใจ เสริมพลัง ($\bar{X} = 4.41$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.37$)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ระดับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 โดยภาพรวม



การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	(n = 115)		
	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน	4.33	0.65	มาก
2. การนิเทศการศึกษา	4.28	0.71	มาก
3. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.30	0.68	มาก
4. การพัฒนาหลักสูตร	4.30	0.64	มาก
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.26	0.63	มาก
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.38	0.62	มาก
รวม	4.31	0.61	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.26$)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (Y)					
	การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน (Y ₁)	การนิเทศการศึกษา (Y ₂)	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y ₃)	ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Y ₄)	การจัดทำเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y ₅)	การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (Y ₆)
ด้านการสร้างความร่วมมือ (X ₁)	.776**	.684**	.703**	.706**	.682**	.734**
ด้านการสื่อสาร (X ₂)	.737**	.675**	.715**	.700**	.663**	.673**
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X ₃)	.847**	.780**	.818**	.798**	.768**	.778**
ด้านการกระตุ้นแรงจูงใจ เสริมพลัง (X ₄)	.774**	.716**	.800**	.699**	.722**	.720**
ด้านการสร้างความสัมพันธ์ (X ₅)	.804**	.732**	.731**	.659**	.663**	.645**
รวม (X)	.867**	.791**	.835**	.792**	.776**	.788**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 5 ด้านกับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .869 และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความร่วมมืออันดีที่เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในและบุคลากรภายนอกองค์การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมทางการศึกษา สนับสนุนสมาชิกในองค์กรให้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนงาน ร่วมทำงานได้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงความสามารถส่วนบุคคล ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันในการทำงานกับสมาชิกภายในองค์กร สามารถสื่อสารสิ่งที่ต้องการ ได้อย่างชัดเจนทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจได้ตรงกัน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานในอนาคตให้กับสมาชิกภายในองค์กร วิสัยทัศน์สามารถนำมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้จริงและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีกระบวนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ มีการนำบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา และผู้บริหารให้ความสำคัญกับ

การกระตุ้นจิตใจ เสริมพลัง มีการชมเชยบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานเสร็จ ให้กำลังใจบุคลากรอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Krech et al. ได้กล่าวว่าผู้นำเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผนการทำงาน ประสานงานระหว่างกลุ่มต่างๆ ตัดสินใจเพื่อกำหนดทางเลือกและวิธีปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างความสัมพันธ์ภายในซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกกลุ่ม (Krech et al., 1962 อ้างถึงใน สัมมา รัตนีย, 2556) และวิโรจน์ สารรัตน์ะ กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีความทันสมัย (Modernization) มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของ ICT ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็วมีสัมพันธภาพ (Relationships) สร้างมิตรภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน ทำให้การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปได้ด้วยดี สามารถสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ไม่บังคับแต่จูงใจ และพร้อมในการปรับเปลี่ยนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (วิโรจน์ สารรัตน์ะ, 2556) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐณี มณีวรรณ ได้ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ณัฐณี มณีวรรณ, 2563) และสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล คูหาแก้ว ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จากที่กล่าวมาข้างต้นส่งผลให้ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (นฤมล คูหาแก้ว, 2563)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าระดับความสามารถในการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนัก และให้ ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและ ใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยได้กำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน มีการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน มีการ ส่งเสริมสนับสนุน จัดสรรให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา และเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย มีการส่งเสริมให้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นหรือสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ให้ เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและ ความต้องการของผู้เรียน มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการ ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และมีการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตาม มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ กล่าวว่า สื่อเป็นเครื่องมือของการ

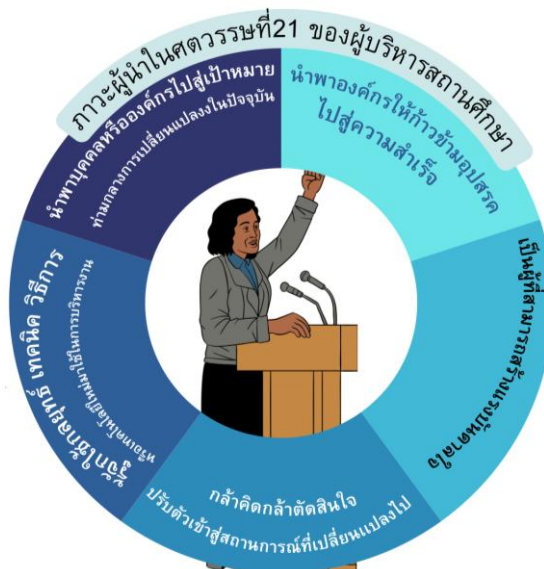
เรียนรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก เพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2554) และสอดคล้องกับเกตกนก สวยคำข้าว และวรกาญจน์ สุขสดเขียว กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 มาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียน การสอน มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาตามความเหมาะสม (เกตกนก สวยคำข้าว และวรกาญจน์ สุขสดเขียว, 2562) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนชัทศน์ กุลรัตน์พันธ์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีโดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความร่วมมือด้านวิสัยทัศน์ และด้านการสื่อสาร 2) การบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษาด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการพัฒนาและส่งเสริมให้มี แหล่งเรียนรู้และด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรีโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (ธนชัทศน์ กุลรัตน์พันธ์, 2566)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .869 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ ถ้าตัดสินใจ รู้จักใช้กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21 จะสามารถนำพาบุคคลหรือองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ รวดเร็วและซับซ้อนในปัจจุบัน และสามารถนำพาทีมหรือองค์กรให้ก้าวข้ามอุปสรรคต่างๆ ไปสู่ ความสำเร็จ ดังนั้นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้นก็จะส่งผลทำให้การ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเพิ่มขึ้นเช่นกัน ดังที่ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็น กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ใช้อิทธิพลหรือตำแหน่ง การโน้มน้าวและจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่ม บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะ นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ (ฐิตาพร ตันเจริญรัตน์, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยฉัตรวรรณ เครือเกาะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (วิลาวรรณ เครือเกาะ, 2566)

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอเสนอองค์ความรู้ใหม่ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สูง จะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วย ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาซึ่งเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเปิดกว้างในการยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอที่แตกต่างจากบุคลากร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการสร้างความร่วมมืออันดีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกองค์กร มีการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมทางการศึกษา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนงาน ร่วมทำงานได้เหมาะสมกับงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกระบวนการของครูผู้สอนได้ใช้การวิจัยเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีคุณภาพ

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อส่งเสริมการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาซึ่งเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21หรือการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความแตกต่าง หลากหลาย สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาด้านการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21กับการบริหารสถานศึกษาด้านอื่นๆ เช่น ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา หรือเกี่ยวกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาหรือสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นองค์ความรู้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกตกนก สวยคำข้าว และวรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2562). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1): 542-543.
- จิตตาวร ดันเจริญรัตน์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐณี มณีวรรณ. (2563). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธนัทชน กุลรัตน์พันธ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- นฤมล คูหาแก้ว. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.



- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2554). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5).
สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). *แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. สงขลา: สำนักงาน
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*.
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิลาวรรณ เครือเกาะ. (2566). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
บริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและ
การจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตาม
กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ.
2550*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สัมมา รณินิธย์. (2556). *หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์
ดีจำกัด.
- Best, J.W. (1970). *Research In Education*. (2nd ed). Englewood Cliffs, New Jersey:
Prentice Hall.



การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง
Academic Administration of Educational Institution
Administrators Under the Phatthalung Provincial Administrative
Organization

¹มูมินะห์ ดินหมั่น Muminah Dinman

²เชาวนี แก้วมโน Chaowanee Kaewmano

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

¹Corresponding author, e-mail: muminah.din114@hu.ac.th

Received February 9, 2025; Revised February 16, 2025; Accepted: April 29, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จของเครจซี่และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน แล้วดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดย มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.974 และแบบสัมภาษณ์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.307$, $SD = .298$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง จำแนกประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง พบว่า ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับยุคสมัย จัดกิจกรรมการ



เรียนการสอนที่ครอบคลุม ใช้สื่อการเรียนรู้ที่น่าสนใจและหลากหลาย เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง และมีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุดช่วยให้นักเรียนพัฒนาตนเอง มีเส้นทางสู่เป้าหมายที่ชัดเจน และประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรโดยรวม

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ; ผู้บริหารสถานศึกษา; องค์กรบริหาร

Abstract

The objectives of this research were as follows: (1) to examine the level of academic administration among educational institution administrators, (2) to compare the academic administration practices of these administrators based on their administrative experience and the size of their schools, and (3) to explore development strategies for enhancing academic administration among educational institution administrators under the Phatthalung Provincial Administrative Organization. The sample group in this research consisted of teachers in educational institutions under the Phatthalung Provincial Administrative Organization. The sample size was determined using the Krejci and Morgan's ready-made table. The sample size was 144 people. Then, stratified random sampling was conducted according to the size of the educational institution. Then, a simple random sampling method was used by the method of no-repeat sampling. The research utilized a questionnaire as the primary instrument, which achieved a consistency index of 1.00 and a reliability coefficient of 0.974 and interview. The statistical methods employed for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, and testing for F-values. The findings of the research were as follows: The objectives of this research were as follows: (1) to examine the level of academic administration among educational institution administrators under the Phatthalung Provincial Administrative Organization Academic administration of school administrators under the Phatthalung Provincial Administrative Organization, overall and in each aspect, was at a high level ($\bar{x} = 4.307$, $SD = .298$). The aspect with the highest average value was school curriculum development (2) A comparison of the academic administration practices of school administrators, classified by administrative experience and school size, revealed significant differences in opinions regarding academic administration practices, either overall or in individual aspects. (3) Recommendations for improving academic administration among educational institution administrators under the Phatthalung Provincial Administrative Organization emphasized the importance of aligning curriculum development with contemporary needs, organizing comprehensive teaching and learning activities, utilizing diverse and engaging

teaching media, prioritizing experiential learning, and implementing regular supervision to address challenges effectively. These measures aim to facilitate student development, provide clear pathways to achieving goals, and promote rapid success, aligning with the organization's vision and objectives.

Keywords: Academic administration; Educational institution administrators; Administrative Organization

บทนำ

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงมีพระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2520 ความตอนหนึ่งว่า “การให้การศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะเป็นการหล่อหลอม วางรูปแบบให้แก่อนุชน ทั้งความรู้ความสามารถ ทั้งทางจิตวิญญาณ” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพระองค์ ท่านทรงเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาที่จะเป็นเครื่องมือในการสร้างประชาชนให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตใจที่ดีงาม เพราะการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ปัญหาต่างๆ ในสังคมได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ประกอบกับในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาไว้ในหมวด 1 มาตรา 6 ที่กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และในมาตรา 8 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการ 3 ประการ คือ ประการที่หนึ่งเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ประการที่สองให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และประการที่สามคือการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

การจัดการศึกษามีความแตกต่างทั้งในด้านมาตรฐานและคุณภาพ โดยสถานศึกษาที่มีคุณภาพมักอยู่ในเมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพมหานคร และมีครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ความแตกต่างเหล่านี้ส่งผลต่อโอกาสและคุณภาพของผู้เรียน ทำให้เกิดช่องว่างทางอาชีพและสังคม การศึกษามุ่งพัฒนาคนให้เป็นคนดีและมีทักษะเพื่อรองรับการทำงานและการดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ภารกิจของสถานศึกษาคือการจัดการศึกษาตามกรอบที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารวิชาการ การบริหารวิชาการที่ดีจะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

การบริหารงานวิชาการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย และส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง นอกจากนี้ ยังมีการนิเทศและติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญ ได้แก่ งบประมาณจำกัด ปัญหาการบริหารบุคคล และโครงสร้างการทำงานที่ไม่ชัดเจน ซึ่งส่งผลต่อ



ประสิทธิภาพในการบริหาร ดังนั้น การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาในท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น (องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง, 2567)

สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงมีทั้งหมดจำนวน 3 โรงเรียน คือ 1) โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัยพัทลุง 2) โรงเรียนบ้านท่าแค (วันครู 2500) 3) โรงเรียนมัธยมเกาะหมาก มีผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 230 คน และมีนักเรียน 3,695 คน นักเรียนที่เข้ามาเรียนส่วนใหญ่มีฐานะปานกลางถึงยากจน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนโรงเรียนในด้านต่างๆ สำหรับหน้าที่ของครูผู้สอนนอกจากปฏิบัติการสอนแล้วยังต้องเข้าร่วมกิจกรรมและประเพณีต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงได้จัดขึ้นอยู่เสมอ จึงส่งผลกระทบต่อการสอนของครูและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเป็นอย่างมาก

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ตามกรอบการบริหารงานวิชาการใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อและการนำไปใช้ และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง, 2567) ซึ่งผลการวิจัยจะช่วยผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี โดยพัฒนาสมรรถนะด้านการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง จำแนกประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ตามกรอบการบริหารงานวิชาการ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อและการนำไปใช้ และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง, 2567)

2. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ปีการศึกษา 2567 ซึ่งมีจำนวนประชากร 230 คน โดยกำหนด

ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน แล้วดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีแบบไม่ใส่คืน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ประกอบด้วย 1) ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4) ด้านการพัฒนาสื่อและการนำไปใช้ 5) ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือฉบับนี้ขึ้น มีข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ และแบบสัมภาษณ์ ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบอิงจุดมุ่งหมาย

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.974

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้อำนวยการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป และผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้บริหารการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัยโดยแนบกําหนดการนัดหมายที่จะไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 144 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบทีและสถิติทดสอบเอฟ และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างแบบเชฟเฟ (Scheffe's method) และการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความบรรยาย เป็นความเรียงตามการบริหารงานวิชาการแต่ละด้าน

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวม 5 ด้าน



(n=144)

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านบริหารจัดการเรียนรู้	4.304	.334	มาก
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.344	.331	มาก
3. ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา	4.311	.324	มาก
4. ด้านการพัฒนาสื่อและการนำไปใช้	4.303	.364	มาก
5. ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้	4.313	.375	มาก
รวม	4.307	.298	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.307$, $SD = .298$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.344$, $SD = .331$) รองลงมา คือ ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.313$, $SD = .375$) และด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.311$, $SD = .324$) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง จำแนกขนาดสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการพัฒนาสื่อและการนำไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่ำกว่า 5 ปี มีระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.569$, $SD = .381$) รองลงมาคือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 5-10 ปี ($\bar{x} = 4.355$, $SD = .382$) และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.241$, $SD = .217$) ส่วนผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการบริหาร พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านการพัฒนาสื่อและการนำไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยวิธีการ Scheffe's ดังที่ปรากฏในตารางที่ 2-ตารางที่ 6

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปร ประสิทธิภาพในการบริหาร ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการ Scheffe's

(n=144)

ด้านบริหารจัดการเรียนรู้	ประสิทธิผลการบริหาร			
	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10ปี	10 ปีขึ้นไป
		4.607	4.231	4.342
ต่ำกว่า 5 ปี	4.607		.376*	.265***
5-10 ปี	4.231			
10 ปีขึ้นไป	4.342			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปร ประสิทธิภาพในการบริหาร ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ พบว่า แตกต่างกัน โดย ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารต่ำกว่า 5 ปี มีการบริหารจัดการเรียนรู้แตกต่างกับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหาร 5-10 ปี โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหารต่ำกว่า 5 ปี มีการบริหารจัดการเรียนรู้แตกต่างกับผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหาร 10 ปีขึ้นไป โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปร ประสิทธิภาพในการบริหาร ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยวิธีการ Scheffe's

(n=144)

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ประสิทธิผลการบริหาร			
	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10ปี	10 ปีขึ้นไป
		4.619	4.218	4.391
ต่ำกว่า 5 ปี	4.619		.401*	.228***
5-10 ปี	4.218			-.173*
10 ปีขึ้นไป	4.391			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปร ประสิทธิภาพในการบริหาร ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกัน โดย ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลการบริหาร

การบริหารต่ำกว่า 5 ปี มีการบริหารงานวิชาการแตกต่างกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 5-10 ปี โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่ำกว่า 5 ปี มีการบริหารงานวิชาการแตกต่างกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 10 ปีขึ้นไป โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 5-10 ปี มีการบริหารงานวิชาการแตกต่างกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 10 ปีขึ้นไป โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ในการบริหาร ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยวิธีการ Scheffe's

(n=144)

ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ใน สถานศึกษา	ประสบการณ์ในการบริหาร			
	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10ปี	10 ปีขึ้นไป
		4.544	4.230	4.447
ต่ำกว่า 5 ปี	4.544			.097***
5-10 ปี	4.230			-.217**
10 ปีขึ้นไป	4.447			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ในการบริหาร ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่ำกว่า 5 ปี มีการบริหารงานวิชาการแตกต่างกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 10 ปีขึ้นไป โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 5-10 ปี มีการบริหารงานวิชาการแตกต่างกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 10 ปีขึ้นไป โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ในการบริหาร ด้านการพัฒนาสื่อและการนำไปใช้ โดยวิธีการ Scheffe's

(n=144)

ด้านการพัฒนาสื่อและการ นำไปใช้	ประสบการณ์ในการบริหาร			
	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10ปี	10 ปีขึ้นไป
		4.543	4.252	4.300
ต่ำกว่า 5 ปี	4.543			.243**
5-10 ปี	4.252			
10 ปีขึ้นไป	4.300			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปร ประสิทธิภาพในการบริหาร ด้านการพัฒนาสื่อและการนำไปใช้ พบว่า แตกต่างกัน โดย ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารต่ำกว่า 5 ปี มีการบริหารงานวิชาการแตกต่างกับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหาร 10 ปี ขึ้นไป โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปร ประสิทธิภาพในการบริหาร ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการ Scheffe's

(n=144)

ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	ประสิทธิภาพในการบริหาร			
	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10ปี	10 ปีขึ้นไป
		4.510	4.280	4.273
ต่ำกว่า 5 ปี	4.510			.237*
5-10 ปี	4.280			
10 ปีขึ้นไป	4.273			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปร ประสิทธิภาพในการบริหาร ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ พบว่า แตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหารต่ำกว่า 5 ปี มีการบริหารงานวิชาการแตกต่างกับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหาร 10 ปีขึ้นไป โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ได้แก่ 1) ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาผู้เรียน และการให้คำปรึกษาครู รวมถึงเชี่ยวชาญด้านวิชาการ เข้าใจหลักสูตร และออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์เพื่อดึงดูดนักเรียน บทบาทสำคัญคืออำนวยความสะดวก กำหนดแนวทางร่วมกับครู และใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งประเมินผลและปรับปรุงการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลง 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรแกนกลางใช้วัดประสิทธิภาพผู้เรียนและเปิดโอกาสให้พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนควรเชิญผู้เชี่ยวชาญร่วมพัฒนาและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยให้ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนมีส่วนร่วม การปรับปรุงหลักสูตรต้องสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ความต้องการของผู้เรียน และทิศทางของประเทศ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง 3) ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การนิเทศการเรียนการสอนเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร โดยตั้งคณะกรรมการนิเทศเพื่อติดตามและปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ ช่วยสะท้อนคุณภาพการสอน รวบรวมข้อเสนอแนะ และกระตุ้นให้ครูพัฒนาวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน นอกจากนี้ควรประเมินผลและเปรียบเทียบผลการเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตร 4) ด้านการพัฒนาสื่อและการนำไปใช้ สื่อการเรียนการสอนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการ



เรียนรู้ ผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดหาสื่อที่เหมาะสมและทันสมัย ครูต้องมีความรู้ในการใช้สื่อเพื่อแนะนำและส่งเสริมให้นักเรียนใช้อย่างสร้างสรรค์ การออกแบบสื่อควรดึงดูดความสนใจ ให้นักเรียนมีส่วนร่วม และช่วยให้จดจำเนื้อหาได้ดีขึ้น และ 5) ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและแก้ปัญหาที่พบ โดยงานวิจัยควรเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสถานศึกษา ช่วยพัฒนาทักษะวิชาการและชีวิตของนักเรียน พร้อมกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีการปรับปรุงและออกแบบหลักสูตรที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของท้องถิ่น การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และ ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามมาตรฐานและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับเฉลิมขวัญ ประยูรเต็ม ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครสงขลา มีการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (เฉลิมขวัญ ประยูรเต็ม, 2563)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร ดังนี้ (1) ผลการเปรียบเทียบครูผู้สอนที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เป็นเพราะความคาดหวังของครูผู้สอนในแต่ละขนาดของสถานศึกษาอาจแตกต่างกัน ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรและโครงสร้างบริหารที่ชัดเจนอาจมีมาตรฐานในการประเมินที่สูงกว่า ในขณะที่ครูในโรงเรียนขนาดเล็กอาจให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและการสนับสนุนจากผู้บริหารมากกว่า และสอดคล้องกับ วรัชญาน์ แก้วบพิธ ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะการบริหารวิชาการโดยรวมแตกต่างกัน (วรัชญาน์ แก้วบพิธ, 2566) (2) ผลการเปรียบเทียบผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง พบว่า แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในยุคปัจจุบันเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในทุกด้าน สามารถบริหารนำพา

องค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าผู้บริหารจะมีอายุการทำงานมากหรือน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดา ทิพย์กองลาศ ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสพการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (สุชาดา ทิพย์กองลาศ, 2565)

3. แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง มีดังนี้

3.1 ด้านบริหารจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะบริหารจัดการ เชี่ยวชาญวิชาการ ออกแบบการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ อำนวยความสะดวกให้ครู ใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม และส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับอนาคต และการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตามความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน และสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เป้าหมายหลัก คือการนำพาครูและนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรที่กำหนด พร้อมสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญณ์พัชร เพิ่มพูน ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรจัดเนื้อหาและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน ฝึกทักษะการคิด การจัดการ และการเผชิญสถานการณ์ พร้อมส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีและใช้สื่อ-นวัตกรรมในการสอน (กัญญณ์พัชร เพิ่มพูน, 2561)

3.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเข้าใจหลักสูตรแกนกลางและพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ โดยร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญ ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง พร้อมประเมินและปรับปรุงต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับอนาคตและเป้าหมายของประเทศ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ เช่น การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้เด็กเกิดความรักและซาบซึ้งในสิ่งใกล้ตัว กับแนวคิดของอริวัฒน์ พันธุ์รัตน์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวางแผน หรือ จัดระบบทางการศึกษา เนื้อหา สำคัญ และกิจกรรมต่างๆทางการศึกษาที่จัดให้กับผู้เรียน เพื่อให้ ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและเจตคติ ค่านิยม และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้บรรลุเป้าหมายของ การจัดการศึกษา (อริวัฒน์ พันธุ์รัตน์, 2562)

3.3 ด้านนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การนิเทศการสอนเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร โดยตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน สะท้อนข้อเสนอแนะ และปรับปรุงให้สอดคล้องกับหลักสูตร พร้อมกระตุ้นให้ครูพัฒนาวิธีสอนอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณพล เหมาะทอง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามกรณีศึกษา โรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศการจัดการเรียนรู้คือกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านความร่วมมือของผู้นิเทศและบุคลากร เพื่อยกระดับผู้เรียน

ให้สอดคล้องกับหลักสูตร โดยใช้วิธีที่หลากหลาย พร้อมประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (อรรถพล เหมะทอง, 2567)

3.4 ด้านการพัฒนาสื่อและการนำไปใช้ สื่อการสอนช่วยเสริมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ควรดึงดูดความสนใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องสนับสนุนสื่อที่เหมาะสม ครูควรใช้และออกแบบสื่ออย่างสร้างสรรค์ เพื่อช่วยให้นักเรียนเข้าใจและจดจำเนื้อหาได้ดีขึ้น

3.5 ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมในการสอน โดยบรรจุในนโยบายสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สร้างผลงานครู และยกระดับทักษะนักเรียนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของอรรถพล เหมะทอง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามกรณีศึกษา โรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผลสำเร็จในการที่สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาเครื่องมือที่ช่วยเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง เพื่อให้เกิดนวัตกรรม วิธีการในรูปแบบใหม่ๆ ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาอย่าง ระบบและเชื่อถือได้ โดยมุ่งสู่การพัฒนาประสิทธิภาพด้านการสอนและการเรียนรู้ (อรรถพล เหมะทอง, 2567)

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ผู้บริหารควรพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ใช้สื่อการเรียนที่หลากหลาย เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง และมีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยให้นักเรียนพัฒนาตนเองและบรรลุเป้าหมายได้เร็ว สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง

บทสรุป

การวิจัยพบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การเปรียบเทียบตามประสบการณ์และขนาดสถานศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะคือผู้บริหารควรพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย ใช้สื่อการเรียนหลากหลาย เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง และมีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยให้นักเรียนพัฒนาตนเองและบรรลุเป้าหมายได้เร็ว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรเข้าใจหลักสูตรและสนับสนุนครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ใช้ได้จริง พร้อมประเมินผลเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. การพัฒนาหลักสูตรต้องตอบสนองความต้องการของเด็กและสอดคล้องกับความต้องการของชาติ รวมถึงการเรียนต่อในอนาคต
3. การนิเทศช่วยติดตามหลักสูตร เปรียบเทียบผลการสอนและพัฒนาแผนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร
4. การพัฒนาสื่อควรส่งเสริมให้ครูออกแบบงานที่มีส่วนร่วมจากนักเรียน เพื่อเสริมความเข้าใจและการจดจำ
5. การวิจัยช่วยเปรียบเทียบผลลัพธ์และพัฒนาทักษะของนักเรียน ควรกระตุ้นครูให้ตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาตนเองและบรรลุความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทราบระดับการบริหารงานวิชาการและนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ต่างๆ เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนานักเรียนในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูน. (2561). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคใต้. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เฉลิมขวัญ ประยูรเต็ม. (2563). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครสงขลา. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.



- วรัชญาน แก้วบพิธ. (2566). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุชาดา ทิพย์กองลาศ. (2565). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง. (2567). *ด้านการศึกษา*. <https://phatthalungpao.go.th/frontpage>
- อริวัฒน์ พันธุ์รัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- อรรถพล เหมะทอง. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามกรณีศึกษา โรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.



การพัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้เกมहररा

Development of Reading Skills in Basic Thai Word of Grade 2 Students Using Games

¹สุนิสา ศรีโคต Sunisa Srikote

²รัชดาภรณ์ ตันติกุล Rachadaporn Tantikul

^{1,2}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

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

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

Received February 7, 2025; Revised February 9, 2025; Accepted: April 30, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาเกมहरराสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 และ 2) เพื่อศึกษาผลการใช้เกมहरराที่มีต่อการพัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบกึ่งทดลอง กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนมาลาอิสสระเคราะห์ จำนวน 25 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) เกมहररा 2) แผนการจัดการเรียนรู้ 3) แบบวัดทักษะการอ่านคำพื้นฐาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การหาประสิทธิภาพของนวัตกรรมโดยใช้สูตร E_1/E_2 ค่าเฉลี่ย และการหาค่าร้อยละความก้าวหน้า ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของเกมहरराที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ 81.45/86 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 และ 2) ทักษะการอ่านคำพื้นฐานของนักเรียนก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.08 และหลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 15.88 คิดเป็นร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 29 ซึ่งเกณฑ์ที่น่าพอใจคือตั้งแต่ร้อยละ 25 แสดงว่า เกมहरराสามารถพัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ให้สูงขึ้นได้

คำสำคัญ: เกม; คำพื้นฐาน; ทักษะการอ่าน



Abstract

The purposes of this study were: 1) to develop an educational game for Grade 2 students with an effectiveness criterion of 80/80, and 2) to investigate the effect of the game on the development of basic word reading skills. This study employed a quasi-experimental research methodology. The target group consisted of 25 Grade 2 students from Mala-eesangkhn School, selected through purposive sampling. The research instruments included: 1) the developed educational game, 2) lesson plans, and 3) a basic word reading skills assessment. The statistical methods used in the study were the calculation of the innovation's effectiveness using the E_1/E_2 formula, mean (M), standard deviation (SD), and the percentage of progress. The research findings revealed that: 1) The effectiveness of the developed educational game was 81.45/86, which met the 80/80 criterion, and 2) The basic word reading skill of the students before the lessons had a mean score of 10.08, and after the lessons, the mean score increased to 15.88, with the progress percentage of 29, which meets the satisfactory criterion of 25%. This indicates that the educational game effectively enhanced the basic word reading skills of Grade 2 students.

Keywords: Game; Basic Words; Reading Skills

บทนำ

ภาษาไทยเป็นเอกลักษณ์ของชาติ เป็นสมบัติทางวัฒนธรรม และเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้สามารถประกอบกิจธุระการงานและดำรงชีวิตร่วมกันได้อย่างสันติสุข และยังเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ ประสบการณ์จากแหล่งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ พัฒนาระบบการคิดวิเคราะห์ วิจัย และสร้างสรรค์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ภาษาไทยเป็นภาษาที่ต้องฝึกฝนจนเกิดความชำนาญในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อนำไปใช้ในชีวิตจริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ทักษะหนึ่งที่เป็นทักษะพื้นฐานของภาษาไทยซึ่งนับได้ว่าเป็นทักษะที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการอ่าน เพราะทักษะการอ่านจะทำให้ผู้เรียนสามารถต่อยอดการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ ได้ และไม่ว่าจะเรียนรู้เนื้อหาความรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใดๆ ก็ตาม จำเป็นต้องอาศัยการอ่านเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ทั้งสิ้น ทักษะการอ่านจึงเป็นทักษะสำคัญในการรับสารซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาหาความรู้ การอ่านทำให้ทราบเหตุการณ์ ความรู้สึนึกคิดทั้งอดีตและปัจจุบัน การอ่านทำให้ทราบปัญหา

เพิ่มพูนสติปัญญา และทำให้เกิดความเพลิดเพลิน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องฝึกฝนจนเกิดทักษะจะทำให้เข้าใจข้อความที่อ่านได้เป็นอย่างดี (วุฒินันท์ชัยศรี, 2565)

จากผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของนักเรียน (RT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2566 ของสถานศึกษาพบว่า คะแนนเฉลี่ยความสามารถด้านการอ่านของนักเรียนอยู่ที่ 74.66 โดยการอ่านออกเสียงมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 79.92 และการอ่านรู้เรื่องมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 69.40 (สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล, 2566) ซึ่งถึงแม้ว่าจะมีผลการประเมินอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจในระดับหนึ่งแล้ว แต่อย่างไรก็ตามนักเรียนควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความสามารถในการอ่านที่สูงขึ้น เพราะการอ่านเป็นประตูสู่การเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ แต่จากการสังเกตของผู้วิจัยพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ยังเห็นความสำคัญและให้ความสนใจกับการอ่านค่อนข้างน้อย เพราะเบื่อหน่ายกับการเรียนและมีสิ่งอื่นที่ดึงดูดใจมากกว่าการเรียน

เกมเป็นกิจกรรมประเภทหนึ่งที่สามารถสร้างความสนใจและความสนุกสนานให้แก่ นักเรียน ลดความเบื่อหน่ายในการเรียน กระตุ้นให้นักเรียนเอาใจใส่ต่อการเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้เข้าใจ และจดจำบทเรียนได้ง่าย นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาสติปัญญาและทักษะด้านๆ ของนักเรียนอีกด้วย (สุคนธ์ สิ้นธพานนท์, 2553) จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาเกมหรรรษาที่ช่วยพัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ขึ้น เพื่อดึงดูดความสนใจให้นักเรียนหันมาเห็นคุณค่าและความสำคัญของการอ่าน รวมทั้งมีทักษะการอ่านคำพื้นฐานที่สูงขึ้นหลังจากเรียนโดยใช้เกมหรรรษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาเกมหรรรษาสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อศึกษาผลการใช้เกมหรรรษาที่มีต่อการพัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการพัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้เกมหรรรษา การวิจัยใช้วิธีดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ คำพื้นฐานวิชาภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนมาลาอัสเกราะ จำนวน 25 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย คือ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา

2567 โดยจัดการเรียนการสอนจำนวน 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 4 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 8 ชั่วโมง ไม่รวมเวลาในการทดสอบ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) เกมหรรษา 2) แผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 แผน และ 3) แบบวัดทักษะการอ่านคำพื้นฐาน จำนวน 20 ข้อ โดยมีวิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1) เกมหรรษา ได้แก่ (1) นำเกมหรรษาที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและความตรงตามเนื้อหา (IOC) (2) คัดเลือกเกมหรรษาที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ส่วนที่มีค่าไม่ถึง 0.67 นำไปปรับปรุงแก้ไข (3) นำเกมหรรษาที่แก้ไขและปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาอีกครั้ง ปรับปรุงแก้ไข และทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งผ่านการเรียนในเรื่องนี้มาแล้ว จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ (4) นำเกมหรรษามาทดสอบประสิทธิภาพ E_1/E_2

2) แผนการจัดการเรียนรู้ (1) นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและความตรงตามเนื้อหา (IOC) (2) คัดเลือกแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแผนการจัดการเรียนรู้กับจุดประสงค์ (IOC) ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ส่วนแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีค่าไม่ถึง 0.67 นำไปปรับปรุงแก้ไข (3) นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่แก้ไขและปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาอีกครั้ง ปรับปรุงแก้ไข และนำไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งผ่านการเรียนในเรื่องนี้มาแล้ว จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

3) แบบวัดทักษะการอ่านคำพื้นฐาน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบวัดทักษะการอ่านคำพื้นฐาน (3) กำหนดจุดมุ่งหมายการวัด สร้างผังข้อสอบ และรูปแบบการเขียนแบบวัดทักษะการอ่านคำพื้นฐาน ตัวคำถาม ตัวคำตอบ และวิธีการตรวจให้คะแนน (4) ร่างแบบวัดทักษะการอ่านคำพื้นฐานตามผังข้อสอบที่กำหนดไว้ (5) สร้างแบบวัดทักษะการอ่านคำพื้นฐาน จำนวน 40 ข้อ และส่งไปยังอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม (6) นำแบบวัดทักษะการอ่านคำพื้นฐานที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและตรวจสอบคุณภาพความตรงตามเนื้อหา (IOC) โดยพิจารณาความสอดคล้องของแบบวัดทักษะการอ่านคำพื้นฐานกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด (IOC) (7) คัดเลือกแบบวัดทักษะการอ่านคำพื้นฐานที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อและจุดประสงค์ (IOC) ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ส่วนข้อที่มีค่าไม่ถึง 0.67 นำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ (8) นำแบบวัดทักษะการอ่านคำพื้นฐานที่แก้ไขและปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาอีกครั้ง ปรับปรุงแก้ไข และทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งผ่านการเรียนในเรื่องนี้มาแล้ว และนำมาตรวจให้คะแนน (9) นำผลคะแนนที่ได้มาทำการวิเคราะห์ค่า

ความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) เพื่อหาคุณภาพรายข้อ (10) คัดเลือกข้อที่มีค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง 0.2-0.8 และค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไปมาใช้ โดยคัดเลือกจำนวน 20 ข้อ (11) นำแบบวัดทักษะการอ่านคำพื้นฐานที่แก้ไขและปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งผ่านการเรียนในเรื่องนี้มาแล้วอีกครั้งหนึ่ง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร KR-20 จากนั้นจึงนำแบบวัดทักษะการอ่านคำพื้นฐานไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยมีรายละเอียดดังนี้ (1) ดำเนินการทดสอบก่อนเรียน (pretest) โดยใช้แบบวัดทักษะการอ่านคำพื้นฐาน และบันทึกคะแนนไว้ (2) ดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 แผน โดยใช้เกมहरखाกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 4 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 8 ชั่วโมง (3) ดำเนินการทดสอบหลังเรียน (posttest) โดยใช้แบบวัดทักษะการอ่านคำพื้นฐาน ซึ่งเป็นชุดเดียวกันกับการทดสอบก่อนเรียน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ (1) วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของเกมहरखा ด้วยการหาประสิทธิภาพของนวัตกรรม โดยใช้สูตร E_1/E_2 (2) วิเคราะห์ผลการใช้เกมहरखाที่มีต่อทักษะการอ่านคำพื้นฐาน โดยใช้การหาค่าร้อยละความก้าวหน้า

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ประสิทธิภาพของเกมहरखाสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 แสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงประสิทธิภาพของเกมहरखाสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

รายการ	คะแนนเต็ม	คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	เกณฑ์มาตรฐาน	E_1/E_2
คะแนนการทดสอบระหว่างเรียน	80	1,629	65.16	80	81.45
คะแนนการทดสอบหลังเรียน	10	215	8.60	80	86

จากตารางที่ 1 พบว่าเกมहरखाสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.45/86 แสดงว่าเกมहरखाมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการใช้เกมहरखाที่มีต่อทักษะการอ่านคำพื้นฐาน แสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการใช้เกมहरखाที่มีต่อทักษะการอ่านคำพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2



นักเรียนคนที่	ผลคะแนนสอบ		คะแนนความก้าวหน้า
	ก่อนเรียน (คะแนนเต็ม 20 คะแนน)	หลังเรียน (คะแนนเต็ม 20 คะแนน)	
1	10	16	+6
2	7	13	+6
3	12	16	+4
4	9	16	+7
5	14	18	+4
6	8	15	+7
7	11	17	+6
8	13	18	+5
9	9	14	+5
10	10	16	+6
11	12	17	+5
12	6	14	+8
13	8	16	+8
14	15	17	+2
15	11	18	+7
16	8	15	+7
17	5	12	+7
18	10	17	+7
19	12	17	+5
20	6	11	+5
21	9	15	+6
22	14	19	+5
23	7	15	+8
24	12	16	+4
25	14	19	+5
คะแนนรวม	252	397	

นักเรียนคนที่	ผลคะแนนสอบ		คะแนนความก้าวหน้า
	ก่อนเรียน (คะแนนเต็ม 20 คะแนน)	หลังเรียน (คะแนนเต็ม 20 คะแนน)	
คะแนนเฉลี่ย	10.08	15.88	
คิดเป็นร้อยละ	50.4	79.4	
ร้อยละ ความก้าวหน้า	29		

จากตารางที่ 2 พบว่าทักษะการอ่านคำพื้นฐานของนักเรียนก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.08 และหลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 15.88 คิดเป็นร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 29 ซึ่งเกณฑ์ที่น่าพอใจคือตั้งแต่ร้อยละ 25 แสดงว่า เกมหรรษาสามารถพัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ให้สูงขึ้นได้

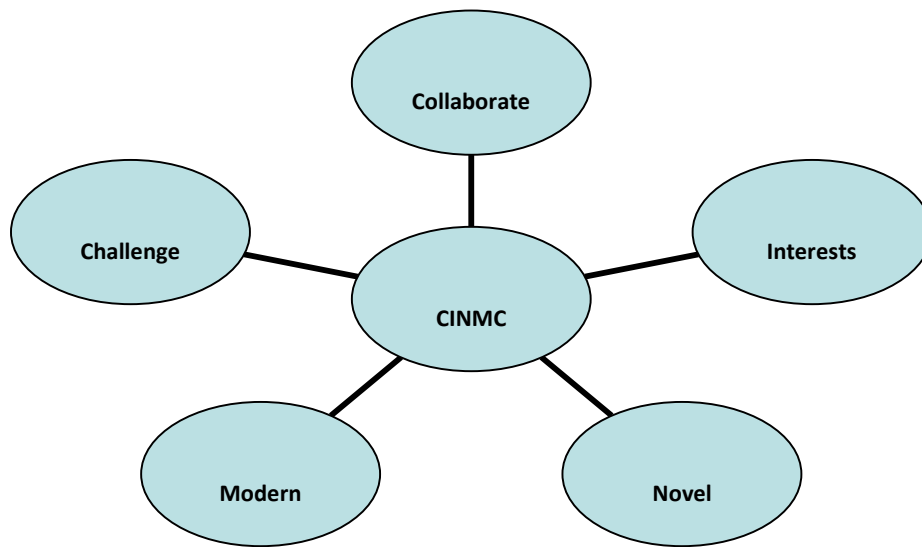
อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า เกมหรรษาสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.45/86 แสดงว่าเกมหรรษามีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 ทั้งนี้ เพราะเกมหรรษาถูกพัฒนาขึ้นมาจากข้อมูลที่ผ่านการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญมาแล้ว ทำให้เกมหรรษาที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้ เพราะการตรวจสอบคุณภาพทำให้เครื่องมือมีความน่าเชื่อถือ (Tavakol & Dennick, 2011) ช่วยลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตีความที่ผิดพลาดของกลุ่มตัวอย่าง ช่วยลดอคติ เพิ่มคุณภาพของข้อมูลที่เก็บได้ ปรับปรุงคุณภาพ และทำให้เครื่องมือมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของสุกัญญา ธรรมธีระศิษฐ์ และคณะ ได้ศึกษาการพัฒนาแอปพลิเคชันเกมเพื่อพัฒนาความรู้ด้านคำศัพท์ภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แอปพลิเคชันเกมเพื่อพัฒนาความรู้ด้านคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่พัฒนาขึ้นมีค่าประสิทธิภาพ 82.96/85.00 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ (สุกัญญา ธรรมธีระศิษฐ์ และคณะ, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสร สมสถาน ได้ศึกษาการหาประสิทธิภาพและผลการใช้บทเรียนสำเร็จรูป เรื่อง คำราชาศัพท์สำหรับพระมหากษัตริย์ หมวดย่างกาย วิชาภาษาไทย สำหรับนักเรียนไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนนานาชาติยูนิตี้คอนคอร์ด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของบทเรียนสำเร็จรูปมีค่าเท่ากับ 92.00/83.33 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 (ประภัสสร สมสถาน, 2564)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ทักษะการอ่านคำพื้นฐานของนักเรียนก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 10.08 และหลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 15.88 คิดเป็นร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 29 ซึ่งเกณฑ์ที่น่าพอใจคือตั้งแต่ร้อยละ 25 แสดงว่า เกมहरषाสามารถพัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ให้สูงขึ้นได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากเกมहरषाที่สร้างขึ้นถูกออกแบบและผ่านกระบวนการหาคุณภาพมาเป็นอย่างดี เกมที่ได้จึงเป็นเกมที่เหมาะสมดึงดูดความสนใจ ทำให้นักเรียนสนุกสนาน ตื่นเต้น และอยู่กับบทเรียนได้นาน รวมถึงเกิดแรงจูงใจในการเรียน และเพิ่มความคงทนในการเรียนอีกด้วย ดังที่สุคนธ์ สินธพานนท์ ได้กล่าวว่า เกมเป็นสื่อการสอนที่ทำให้ให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจที่จะศึกษาในบทเรียนนั้นๆ เพราะช่วยเร้าความสนใจของนักเรียนไม่เกิดความเบื่อหน่าย เป็นเครื่องจูงใจให้เกิดความต้องการเรียนรู้ในสิ่งนั้นๆ ช่วยให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาของบทเรียนที่เรียนในแต่ละเรื่อง รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีให้กับนักเรียนด้วย (สุคนธ์ สินธพานนท์, 2553) และสอดคล้องงานวิจัยของวุฒิชัย คำภีระยศ ที่ได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านออกเสียงคำและการเขียนสะกดคำ เรื่อง “คำที่สะกดไม่ตรงตามมาตราตัวสะกด” ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมร่วมกับเทคนิคการใช้ผังกราฟิก สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถด้านการอ่านออกเสียงคำและการเขียนสะกดคำ เรื่อง คำที่สะกดไม่ตรงตามมาตราตัวสะกดหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (วุฒิชัย คำภีระยศ, 2565)

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำเสนอรูปแบบของเกมहरषาเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ได้ว่า เกมहरषาที่พัฒนาขึ้นควรมีลักษณะดังนี้ 1) เกมต้องส่งเสริมความร่วมมือ (Collaborate) 2) เกมต้องสอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน (Interests) 3) เกมต้องแปลกใหม่แตกต่างจากเกมแบบเดิม (Novel) 4) เกมต้องทันสมัย (Modern) และ 5) เกมต้องท้าทายความสามารถของนักเรียน (Challenge) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบของเกมहररा

บทสรุป

นักเรียนในระดับประถมศึกษาเป็นนักเรียนที่อยู่ในช่วงวัยที่มีความสนใจระยะสั้น ชอบทำกิจกรรมที่สนุกสนาน ตื่นเต้น แปลกใหม่และท้าทาย ดังนั้น เกมจึงเป็นกิจกรรมหนึ่งที่นักเรียนชื่นชอบและให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เพราะเกมสามารถตอบสนองต่อความต้องการ ความสนใจ และระดับพัฒนาการของนักเรียนได้เป็นอย่างดี การนำเกมมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้ โดยเฉพาะเกมที่ครูพัฒนาขึ้นด้วยตนเอง ทั้งนี้เพราะเกมที่เกิดจากการพัฒนาโดยครูที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนนั้นๆ โดยตรงจะเป็นเกมที่สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียนได้มากที่สุด นอกจากนี้การพัฒนาเกมโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการหาคุณภาพอย่างเป็นระบบ จะทำให้เกมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้บริหารควรนำแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมไปวางแผนและออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนในระดับประถมศึกษา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ในระหว่างการดำเนินการจัดกิจกรรม ครูควรสังเกตพฤติกรรมนักเรียนที่มีความสามารถในการเรียนต่ำ อาจจะไม่เข้าใจหรือเกิดการเรียนรู้ช้า หรือต้องการความช่วยเหลือ ครูควรใช้เทคนิคเสริมแรงกระตุ้นให้นักเรียนสนใจ หรืออธิบายให้เข้าใจชัดเจนอีกครั้ง



2. การนำเกมไปใช้ในการสอน ผู้สอนควรอธิบายวิธีการเล่นให้ชัดเจนและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในเรื่องของกฎกติกาการเล่น เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ประภัสสร สมสถาน. (2564). การหาประสิทธิภาพและผลการใช้บทเรียนสำเร็จรูป เรื่องคำราชาศัพท์ สำหรับพระมหากษัตริย์ หมวดย่างกาย วิชาภาษาไทย สำหรับนักเรียนไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนนานาชาติยูนิคัลคอนคอร์ด จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 31(1): 1-14.
- วุฒิชัย คำภีระยศ. (2565). การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านออกเสียงคำและการเขียนสะกดคำ เรื่อง “คำที่สะกดไม่ตรงตามมาตราตัวสะกด” ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมร่วมกับเทคนิคการใช้ผังกราฟิกสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. *การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วุฒินันท์ ชัยศรี. (2565). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการอ่านและการเขียนเพื่อชีวิต*. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล. (2566). *ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2566*. https://sp.moe.go.th/web_sp_67/sp_information/?module=school_detail&id_school=101310298.
- สุกัญญา ธรรมธีระศิษฐ์ และคณะ. (2565). การพัฒนาแอปพลิเคชันเกมเพื่อพัฒนาความรู้ด้านคำศัพท์ภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 6(1): 194-202.
- สุคนธ์ สิ้นธพานนท์. (2553). *นวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของเยาวชน*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพรินต์ติ้ง.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2: 53–55.



การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย

The Development of Training Course Curriculum to Encourage the Early Childhood Teacher's Experience Ability to Enhance Executive Function Skills for Early Childhood

¹พรพรรณ เพ่งผล Pornpun Pengpol

²ชนาธิป บุปผามาต Chanatip Bubpamas

^{1,2}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

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

¹Corresponding author, e-mail: chanatip.bub@mail.pbru.ac.th

Received February 6, 2025; Revised February 16, 2025; Accepted: April 30, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม และ 2) เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูปฐมวัยและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 16 คน และเด็กปฐมวัยจำนวน 50 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ 1) แบบวิเคราะห์เอกสาร 2) แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูปฐมวัยและผู้ทรงคุณวุฒิ 3) แบบสอบถามความต้องการของเด็กปฐมวัย และ 4) แบบประเมินคุณภาพความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรม สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย ควรมีลักษณะเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ครูปฐมวัยได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติในการจัดประสบการณ์ที่มุ่งเสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย โดยเนื้อหาหลักสูตรต้องมีหลักการจัดกิจกรรม การวิเคราะห์กิจกรรมการเรียนการสอน EF การออกแบบการเรียนการสอนที่มุ่งส่งเสริม



ทักษะ EF และการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะ EF สำหรับเด็กปฐมวัย โดยกิจกรรมต้องมีการฝึกให้ครูวางแผนที่สอดคล้องกับ 6 กิจกรรมหลัก ที่สามารถบูรณาการในการจัดกิจกรรมในห้องเรียนกับเด็กปฐมวัยได้ 2) หลักสูตรฝึกอบรมที่ได้รับการพัฒนาขึ้น (ASSIE Model) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ (1) การวิเคราะห์ความต้องการ (Analysis) (2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Setting) (3) การเลือกเนื้อหาและประสบการณ์เรียนรู้ (Selection) (4) การนำหลักสูตรไปใช้ (Implementation) และ (5) การประเมินผลหลักสูตร (Evaluation) ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) เนื้อหาสาระ 4) การจัดกิจกรรม 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การประเมินผล โดยหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ครูปฐมวัย; เด็กปฐมวัย; ทักษะ EF; ประสบการณ์; หลักสูตรฝึกอบรม

Abstract

This research aims were 1) to study basic information about the training course and 2) to develop and find the quality of the training course to encourage the early childhood teacher's experience ability to enhance executive function skills for early childhood, using a mixed-method research methodology. The participants consisted of 16 teachers, experts and 50 early childhoods, they obtained by using purposive sampling. Research instruments included of three parts: 1) document analysis form, 2) teachers and expert opinion interview, 3) early childhood need questionnaire and 4) the training course quality assessment. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation and content analysis, respectively. The research results are as follows: 1) The training course to encourage the early childhood teacher's experience ability to enhance executive function skills for early childhood should be a course that focuses on enabling teachers to learn both theory and practice in organizing experiences that aim to enhance EF skills for early childhood. The course content must include principles of organizing activities, analyzing EF teaching and learning activities, designing teaching and learning that aims to enhance EF skills, and organizing teaching and learning that enhance EF skills for early childhood. The activities must train teachers to plan in line with the 6 main activities that can be integrated into classroom activities with early childhood. 2) The developed training course (ASSIE Model) consists of 5 steps: (1) Needs Analysis (Analysis) (2) Setting Objectives (Setting) (3) Selection of Content and Learning

Experiences (Selection) (4) Implementation of the Course (Implementation) and (5) Evaluation of the Course (Evaluation). The training course has 6 components: 1) Principles 2) Objectives 3) Content 4) Organizing Activities 5) Media and Learning Resources and 6) Evaluation. The developed training course is of high quality.

Keywords: Early Childhood Teacher's; Early Childhood; Executive Function Skills; Experience; Training Course Curriculum

บทนำ

การศึกษาปฐมวัย เป็นการพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปีบริบูรณ์อย่างเป็นองค์รวมบนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการตามวัยของเด็กแต่ละคนให้เต็มตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรักความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคนเพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2560) เด็กปฐมวัยในช่วงอายุระหว่าง 0-6 ปี ถือว่าเป็นช่วงโอกาสทองของการเรียนรู้ ในวัยนี้สมองเติบโตอย่างรวดเร็ว ถ้าเด็กได้รับการพัฒนาและได้รับการกระตุ้นด้วยวิธีการที่ถูกต้อง จะช่วยสร้างเสริมให้มีความพร้อมสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา ทั้งนี้การวางรากฐานของพัฒนาการทุกด้านควรเริ่มตั้งแต่ระดับปฐมวัย เพราะการปูพื้นฐานให้เด็กมีความพร้อมนั้นขึ้นอยู่กับ การฝึกอบรมเลี้ยงดูเด็กตั้งแต่เยาว์วัย การจัดการศึกษา และการพัฒนาเด็กปฐมวัย จึงควรมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ระดับปฐมวัยทุกคนเจริญเติบโต และเรียนรู้อย่างมีความสุข ซึ่งทักษะที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาเด็กให้เติบโตอย่างมีศักยภาพนั้นก็คือทักษะ EF (Executive Functions)

ทักษะ EF (Executive Functions) คือ กระบวนการทำงานของสมองส่วนหน้าที่มีหน้าที่ควบคุมการคิด รวมถึงดำเนินงานที่เชื่อมโยงของระบบประสาทที่ทำงานร่วมกัน โดยการประมวลประสบการณ์ในอดีตและปัจจุบันมาเพื่อช่วยให้เราคิดเป็น มีเหตุผลและการกระทำเพื่อไปถึงเป้าหมาย (วันวิสา ม่วงทอง และคณะ, 2563) โดยทักษะ EF จะทำหน้าที่กำกับพฤติกรรมที่มุ่งสู่เป้าหมายของบุคคล ชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่พึงกระทำให้เหมาะสมกับบริบท โดยคำนึงถึงความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมา สถานการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นตามมา ความคาดหวังในอนาคต คุณค่าและจุดมุ่งหมายในชีวิต EF จะช่วยให้บุคคลมีสำนึกของการเตรียมพร้อม สำนึกของภาระหน้าที่ มีการยืดหยุ่น และมีการร่วมมือ (Moran & Gardner, n.d.) ดังนั้นแนวคิดทักษะ EF จึงมีส่วนสำคัญและช่วยกระตุ้นให้กระบวนการทำงานของสมองด้านการคิดของเด็กเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นกระบวนการทำงานของสมองที่ประมวลประสบการณ์ในอดีตและสถานการณ์ในปัจจุบันมาประเมิน

วิเคราะห์ ตัดสินใจ วางแผน เริ่มลงมือทำ ตรวจสอบตนเอง และแก้ไขปัญหา (ปนัดดา ธนเศรษฐกร, 2562) อันจะทำให้เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการทักษะ EF ดีขึ้นตามอายุที่เพิ่มขึ้น โดยส่วนสมองที่สำคัญในการทำหน้าที่ควบคุมทักษะ EF คือ สมองส่วนหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งเปลือกสมองกลีบหน้าผากส่วนหน้าสุด (Hughes) ทักษะของสมองที่ตั้งอยู่บริเวณสมองส่วน Prefrontal Cortex ซึ่งมีบทบาทเสมือนศูนย์บัญชาการของสมองควบคุมการทำงานของสมองหลายส่วนให้ทำงานเชื่อมประสานกัน (นวลจันทร์ จุฑาภักดีกุล, 2559) ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยได้เกิดความคิด เพื่อให้อสอดคล้องกับการทำงานของสมองตามแนวทักษะ EF ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับโลกยุคข้อมูลข่าวสาร หากผู้ที่เกี่ยวข้องรับรู้และเข้าใจแนวคิดสำคัญของการพัฒนาทักษะ EF สำหรับเด็กปฐมวัยนี้แล้วนั้น ก็จะทำให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาเด็กและประเทศชาติในอนาคตต่อไป ซึ่งแนวทางในการส่งเสริมทักษะ EF ให้แก่เด็กปฐมวัยนั้นก็มีความหลากหลายแนวทาง ไม่ว่าจะเป็น การสร้างความผูกพันและไว้วางใจให้เกิดขึ้นในใจเด็ก การดูแลสุขภาพทางกายภาพของสมองให้แข็งแรง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูล เหมาะสม การเรียนรู้ทักษะทางสังคม-อารมณ์ (สุภาวดี หาญเมธี, 2560) ซึ่งการที่จะขับเคลื่อนแนวทางดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จได้นั้นก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยมีครูปฐมวัยเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน

ปัญหาสำคัญของการศึกษาในระดับปฐมวัยในปัจจุบันเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการจัดการศึกษาปฐมวัยของครูผู้บริหารและสถานศึกษา การขาดแคลนความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญาที่เหมาะสมกับวัย จึงทำให้ครูเน้นให้เด็กอ่านเขียนมากกว่าวัยและเน้นการสอนที่มีลักษณะให้เด็กท่องจำมากกว่าทักษะด้านการคิด การตัดสินใจ ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนบริหารงานเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียนจึงเตรียมความพร้อมของเด็กเพื่อการสอบแข่งขันมากกว่าการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของเด็กรวมถึงปัญหาสถานศึกษาไม่สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง จึงทำให้เกิดการเรียนเพื่อสอบเข้าโรงเรียนที่มีชื่อเสียงตั้งแต่ระดับอนุบาล อีกทั้งระบบการผลิตครูปฐมวัยจากค่านิยมของการเข้ารับราชการที่มีสวัสดิการที่ดีและมีความมั่นคงในชีวิตจึงเกิดความต้องการเพิ่มคุณวุฒิด้านการศึกษาของครูให้สูงขึ้นแต่ระบบการผลิตครูในปัจจุบันยังขาดกลไกในการติดตามและประเมินคุณภาพ เช่น การเปิดรับครูปฐมวัยจำนวนมาก ทำให้อัตราส่วนระหว่างอาจารย์กับจำนวนนักศึกษาไม่สอดคล้องกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนเนื่องจากกระบวนการพัฒนาศักยภาพครูปฐมวัยไม่สามารถทำได้ด้วยการบรรยายเท่านั้นแต่จำเป็นต้องมีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีอาจารย์ที่เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัยมาดูแลอย่างใกล้ชิด รวมถึงการให้ความสำคัญด้านเนื้อหาและการวัดผลมากกว่าการประเมินผลเพื่อพัฒนาหลักสูตรและการวัดผลระดับประถมศึกษาตอนต้นมุ่งเน้นให้เด็กท่องจำ ความรู้จำนวนมากไม่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับหลักสูตรของการศึกษาปฐมวัยที่เน้นการส่งเสริมพัฒนาการเด็กโดยคำนึงถึงการพัฒนาการในทุกด้านอย่างสมดุล ได้แก่ ด้านร่างกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์

และจิตใจ นอกจากนี้ครูในโรงเรียนอนุบาลและศูนย์เด็กเล็กส่วนใหญ่เน้นการวัดผลด้านความจำ โดยขาดการประเมินตามสภาพความเป็นจริงรวมถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบทางด้านการศึกษารัฐ ใช้หลักเกณฑ์ตัดสินมากกว่าการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนทำให้ขาดแนวทางในการปรับปรุงผู้เรียนให้ดีขึ้น (สุทัศน์ ภูมิภาค, 2562) ด้วยเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่จะต้องพัฒนาครูปฐมวัยให้มีความสามารถในการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาทั้งตัวนักศึกษาเองให้เป็นครูที่มีศักยภาพ สามารถออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมต่อความสนใจ ช่วงวัย และพัฒนาการของเด็กปฐมวัย อันจะส่งผลให้เด็กปฐมวัยเกิดทักษะการคิดบริหารจัดการตนเองเพื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพต่อไป

จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนี้ จึงมีความจำเป็นในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูปฐมวัยให้มีความสามารถในการจัดประสบการณ์เพื่อส่งเสริมทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย อันจะเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้ครูสามารถพัฒนาตนเองทั้งกระบวนการคิด และความสามารถในการจัดประสบการณ์ซึ่งจะส่งผลประโยชน์ไปยังเด็กปฐมวัยในการพัฒนาให้เด็กเกิดทักษะ EF อย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย
2. เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยในระยะที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย ใช้วิธีดำเนินการวิจัยในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ที่มีลักษณะเป็นแบบแผนเชิงผสมผสานแบบรองรับภายใน (The Embedded Design) ด้วยการศึกษาวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) เสริมด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) ซึ่งมีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R₁) และ ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development: D₁) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูปฐมวัยที่สอนระดับอนุบาล 1-3 โรงเรียนเทศบาล 1 วัดแก่นเหล็ก และโรงเรียนเทศบาล 4 วัดไชยสุรินทร์ จำนวนรวม 12 คน และ



ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย จำนวน 4 คน ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย จำนวน 1 คน 3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านทักษะ EF จำนวน 1 คน และ 4) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 16 คน และเด็กปฐมวัย โรงเรียนเทศบาล 1 วัดแก่นเหล็ก และโรงเรียนเทศบาล 4 วัดไชยสุรินทร์ จำนวนรวม 50 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย และขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R₁) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analysis: A) เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ได้รับการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องที่มีลักษณะเป็น IOC ผลการประเมินพิจารณาจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ประกอบด้วยเครื่องมือดังนี้ 1) แบบวิเคราะห์เอกสาร ใช้ในการบันทึกและวิเคราะห์แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 1.00 2) แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูปฐมวัยและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ข้อ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) มีลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Questions) โดยมีประเด็นในการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 1.00 3) แบบสอบถามความต้องการของเด็กปฐมวัย จำนวน 6 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง (Structured Questionnaire) มีลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบปลายปิดและปลายเปิด (Open-end Questions) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 1.00

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development: D₁) ออกแบบและพัฒนา (Design and Development: D&D) หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย ได้รับการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัยที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (Likert Rating scale) ผลการประเมินพิจารณาจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยมีประเด็นในการสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรในแต่ละองค์ประกอบ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการดังนี้ 1.1) วิเคราะห์เอกสาร และตำราเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาหลักสูตรความสามารถในการจัดประสบการณ์ และทักษะ EF โดยใช้แบบวิเคราะห์เอกสาร 1.2) สัมภาษณ์ครูปฐมวัยและผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 16 คน โดยสัมภาษณ์ครูปฐมวัยแต่ละโรงเรียนพร้อมกัน ณ โรงเรียนที่ครูปฐมวัยสังกัด และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 4 ท่านเป็นรายบุคคล ผ่านช่องทาง Zoom Meeting ใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ท่านละไม่เกิน 30 นาที โดยใช้แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็น และ 1.3) สอบถามความคิดเห็นของเด็กปฐมวัยเกี่ยวกับความต้องการการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัย โดยทำการสอบถามเด็กเป็นรายบุคคล

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดกรอบแนวคิด เพื่อพัฒนาเป็นโครงร่างหลักสูตรฯ โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฯ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมที่มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ครูปฐมวัยและผู้ทรงคุณวุฒิ และแบบสอบถามความต้องการของเด็กปฐมวัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 2) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย ควรมีแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ช่วยเสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย โดยเริ่มตั้งแต่แนวทางการสอดแทรกทักษะ EF ผ่านกิจวัตรประจำวัน การบูรณาการผ่านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 6 กิจกรรมหลัก แนวทางการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กปฐมวัยได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ นอกจากนั้น หลักสูตรฝึกอบรมยังควรมีเนื้อหาทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยส่งเสริมให้ครูปฐมวัยได้เรียนรู้การออกแบบการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย แนวทางการวัดและประเมินผลทักษะ EF สำหรับเด็กปฐมวัย สื่อและนวัตกรรมที่ช่วยส่งเสริมทักษะ EF สำหรับเด็กปฐมวัย และเปิดโอกาสให้ครูได้ลงมือทดลองปฏิบัติการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย



2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเรียกว่า ASSIE Model ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความต้องการ (Analysis) 2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Setting) 3) การเลือกเนื้อหาและประสบการณ์เรียนรู้ (Selection) 4) การนำหลักสูตรไปใช้ (Implementation) และ 5) การประเมินผลหลักสูตร (Evaluation) และมีองค์ประกอบของหลักสูตรทั้งหมด 6 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

1) หลักการ การส่งเสริมทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือ ครูผู้สอน ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยสอดแทรกกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะ EF ผ่านการบูรณาการในการจัดประสบการณ์และเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันที่เหมาะสมกับเด็กปฐมวัยตามบริบทของชั้นเรียน

2) จุดมุ่งหมาย เพื่อส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการออกแบบและจัดประสบการณ์ที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย และ เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีทักษะ EF

3) เนื้อหาสาระ 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยที่ 1 การจัดการศึกษาปฐมวัยในยุค Next Normal หน่วยที่ 2 ทักษะสมอง EF กับการพัฒนา หน่วยที่ 3 การออกแบบแผนการจัดประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย หน่วยที่ 4 การจัดประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย และหน่วยที่ 5 การวัดและประเมินทักษะ EF สำหรับเด็กปฐมวัย

4) การจัดกิจกรรม ได้แก่ อภิปรายและฝึกปฏิบัติ (Discussion & Practice) ฝึกปฏิบัติในชั้นเรียน (Practice) และการสะท้อนคิด (Reflection)

5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย เอกสารประกอบการฝึกอบรม สื่อ/เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

6) การประเมินผล โดยประเมินความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัย โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการจัดประสบการณ์ของนักศึกษาครู ที่มีเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Scoring Rubric 3 ระดับ และ ประเมินทักษะ EF ของเด็กปฐมวัย โดยใช้แบบประเมินทักษะ EF ของเด็กปฐมวัย ที่มีเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Scoring Rubric 3 ระดับ

คุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 4.29 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.70 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบคุณภาพความเหมาะสมของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม

รายการประเมิน	M	SD	ระดับความเหมาะสม
1. องค์ประกอบของหลักสูตรครอบคลุมตามความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความสามารถในการจัดประสบการณ์	4.60	0.55	มากที่สุด
2. องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องและส่งเสริมกันและกัน	4.60	0.55	มากที่สุด
3. การเรียงลำดับองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสม	4.60	0.55	มากที่สุด
4. หลักการของหลักสูตรแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของแนวคิดพื้นฐาน	4.00	0.84	มาก
5. จุดมุ่งหมายมีความชัดเจนสามารถแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นในครูปฐมวัยและเด็กปฐมวัย	4.20	0.84	มาก
6. หลักการและจุดมุ่งหมายมีความสอดคล้องกัน	4.20	0.84	มาก
7. การจัดกิจกรรมเป็นลำดับขั้นตอนที่ต่อเนื่อง	4.10	0.45	มาก
8. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการอบรมสามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์	4.20	0.71	มาก
9. การจัดกิจกรรมสอดคล้องกับหลักการและจุดมุ่งหมาย	4.00	0.71	มาก
10. การจัดกิจกรรมอธิบายถึงลักษณะของกิจกรรมที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติจริงได้ในชั้นเรียน	4.20	0.84	มาก
11. การจัดกิจกรรมมีลักษณะส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ให้กับครูปฐมวัย	4.00	0.71	มาก
12. สื่อและแหล่งเรียนรู้ช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมาย	4.80	0.45	มากที่สุด
13. การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับหลักการและจุดมุ่งหมาย	4.40	0.55	มาก
14. แผนภาพ ASSIE Model แสดงองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมในภาพรวมที่ชัดเจน	4.20	0.84	มาก
เฉลี่ยรวม	4.29	0.70	มาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ควรมีแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ช่วยเสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย โดยเริ่มตั้งแต่แนวทางการสอดแทรกทักษะ EF ผ่านกิจวัตร

ประจำวัน การบูรณาการผ่านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 6 กิจกรรมหลัก แนวทางการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กปฐมวัยได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ นอกจากนั้น หลักสูตรฝึกอบรมยังควรมีเนื้อหาทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยส่งเสริมให้ครูปฐมวัยได้เรียนรู้การออกแบบการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย แนวทางการวัดและประเมินผลทักษะ EF สำหรับเด็กปฐมวัย สื่อและนวัตกรรมที่ช่วยส่งเสริมทักษะ EF สำหรับเด็กปฐมวัย และเปิดโอกาสให้ครูได้ลงมือทดลองปฏิบัติการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย เนื่องจากประเด็นดังกล่าวข้างต้น จะเป็นส่วนสำคัญในการช่วยส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการจัดประสบการณ์ที่จะช่วยส่งเสริมทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัยได้ ดังที่สุภาวดี หาญเมธี กล่าวว่า การพัฒนาทักษะ EF มีดังนี้ 1) การสร้างความผูกพันและไว้วางใจให้เกิดขึ้นในใจเด็กเป็นพื้นฐานแรกที่สำคัญที่สุด ดังนั้น ครูต้องรู้จักฟังและให้โอกาสเด็กได้ทำกิจกรรมจึงจะทำให้ EF พัฒนา 2) การดูแลสุขภาพทางกายภาพของสมองให้แข็งแรง การกินอิ่มนอนหลับเพียงพอ การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ การได้รับอากาศบริสุทธิ์ล้วนมีส่วนในการสร้างความแข็งแรงทางกายภาพให้กับสมองเช่นเดียวกับร่างกายที่แข็งแรงสามารถเป็นฐานในการดำรงชีวิตได้ดี 3) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและน่าอยู่ของสถานที่ ทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน การมีกิจวัตรประจำวันที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมทางอารมณ์จิตใจและสังคมจะช่วยส่งเสริมทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัยได้ และ 4) การได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นให้เด็กได้ลงมือทำด้วยตนเอง หรือการเข้าไปมีประสบการณ์ตรงกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวสำหรับเด็กปฐมวัย คือ การเรียนรู้ผ่านการเล่น (Play-Based Learning) ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัยได้เช่นกัน (สุภาวดี หาญเมธี, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณานันดาเขียน ได้พัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงบูรณาการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดเชิงบริหาร (ทักษะ EF) สำหรับเด็กปฐมวัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงบูรณาการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการใช้รูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงบูรณาการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัยสูงขึ้นกว่าก่อนการใช้รูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงบูรณาการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย (วรรณานันดาเขียน, 2563)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย (ASSIE Model) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความต้องการ (Analysis) 2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Setting) 3) การเลือกเนื้อหาและประสบการณ์เรียนรู้ (Selection) 4) การนำหลักสูตรไปใช้ (Implementation) และ 5) การประเมินผลหลักสูตร (Evaluation) พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมี

คุณภาพความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าวได้รับการพัฒนามาจากกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยใช้วงจรการออกแบบและพัฒนาใน 4 ขั้นตอน (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้หลักสูตรฝึกอบรมนี้ถูกพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา ดังขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรมีความสอดคล้องกับขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research: R1) ที่เป็นการศึกษาสภาพการณ์ ปัญหา การประเมินความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งการศึกษาสังเคราะห์เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) โดยการศึกษาครั้งนี้มีการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย ซึ่งมีประเด็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล อีกทั้งยังมีการสอบถามความคิดเห็นของเด็กปฐมวัยเกี่ยวกับความต้องการการจัดประสบการณ์ที่เสริมสร้างทักษะ EF จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาหลักสูตรออกแบบเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของเด็กปฐมวัยและผู้เข้าอบรม ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่นำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรต่อไป ซึ่งเห็นได้ว่า การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเป็นขั้นตอนสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้หลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับขันธ์สิทธิ์ สิทธิสุนเนิน ที่ให้ความหมายไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง แนวทางการจัดการศึกษาที่ประมวลเนื้อหาสาระและประสบการณ์ต่างๆ ให้แก่ผู้เรียน สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ เจตคติ ทักษะ และสมรรถนะต่างๆ หลักสูตรมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาทุกระบบ เป็นมาตรฐานในการจัดการศึกษาของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย (ขันธ์สิทธิ์ สิทธิสุนเนิน, 2564) อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำหรับผู้สอนในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย ทั้งในด้านความรู้ ในเนื้อหาสาระ ทักษะกระบวนการเรียนรู้และการคิด ทักษะทางสังคม และที่สำคัญคือ คุณภาพทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2552)

องค์ความรู้ใหม่

ASSIE Model เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูปฐมวัยมีความสามารถในการจัดประสบการณ์ที่สร้างเสริมทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย โดยมีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการ (Analysis) เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย การวิเคราะห์บริบทของหลักสูตร ความต้องการเนื้อหาการฝึกอบรมของครูผู้เข้าอบรม และความต้องการการจัดการเรียนการสอนของเด็กปฐมวัย จากนั้นนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร



ฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย และนำสิ่งที่ได้วิเคราะห์ในข้อมูลพื้นฐานมาเป็นการออกแบบคิดของหลักสูตรเพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและกำหนดรูปแบบของหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Setting) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของครูและเด็กปฐมวัย มากำหนดจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรมของหลักสูตร เพื่อกำหนดถึงความรู้ ทักษะ เจตคติของผู้เข้าอบรมเมื่อได้รับการเรียนรู้จากหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การเลือกเนื้อหาและประสบการณ์เรียนรู้ (Selection) เป็นการดำเนินการคัดเลือกเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมนำมาจัดทำเป็นองค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย และทบทวนหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้ โดยเริ่มตั้งแต่การเลือกและจัดเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนด การเลือกกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม จัดทำหน่วยและแผนการเรียนรู้ การสอน กำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรม จัดหาสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการอบรม และกำหนดแนวทางการประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 4 การนำหลักสูตรไปใช้ (Implementation) เป็นขั้นเตรียมการใช้หลักสูตร ขั้นดำเนินการใช้หลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ที่ผ่านการออกแบบแล้วไปดำเนินการทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำมวลประสบการณ์ กิจกรรม เนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลหลักสูตร (Evaluation) เป็นการนำผลของการใช้หลักสูตรมาประเมินประสิทธิภาพเพื่อตรวจสอบการบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรของผู้เข้าอบรม และนำหลักสูตรมาปรับแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

โดยผู้วิจัยได้สรุปในลักษณะของแผนภาพที่ 1 หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย (ASSIE Model) ดังนี้



ภาพที่ 1 หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย (ASSIE Model)

บทสรุป

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัยที่เสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย (ASSIE Model) ควรมีแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ช่วยเสริมสร้างทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย ผ่านการสอดแทรกทักษะ EF ในกิจวัตรประจำวัน การบูรณาการผ่านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 6 กิจกรรมหลัก เปิดโอกาสให้เด็กปฐมวัยได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ นอกจากนั้น หลักสูตรฝึกอบรมยังควรมีเนื้อหาทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยส่งเสริมให้ครูปฐมวัยได้เรียนรู้การออกแบบการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมทักษะ EF แนวทางการวัดและประเมินผลทักษะ EF สื่อและนวัตกรรมที่ช่วยส่งเสริมทักษะ EF สำหรับเด็กปฐมวัย และต้องเปิดโอกาสให้ครูได้ลงมือทดลองปฏิบัติการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมทักษะ EF ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรม (ASSIE Model) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความต้องการ (Analysis) 2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Setting) 3) การเลือกเนื้อหาและประสบการณ์เรียนรู้ (Selection) 4) การนำหลักสูตรไปใช้ (Implementation) และ 5) การประเมินผลหลักสูตร (Evaluation) และมีองค์ประกอบของหลักสูตรทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการ (2) จุดมุ่งหมาย (3) เนื้อหาสาระ (4) การจัดกิจกรรม (5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ (6) การประเมินผล ซึ่งคุณภาพหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 4.29 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.70



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ให้นำผลการวิจัยไปใช้สำหรับการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดประสบการณ์ของครูปฐมวัย นักศึกษาครู หรือผู้เกี่ยวข้อง
2. ให้มีการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นว่ามีประสิทธิภาพอย่างไร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่สมบูรณ์

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ครูปฐมวัยเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยเกิดทักษะ EF ดังนั้น ในการพัฒนาครูปฐมวัย ควรมุ่งเน้นให้ครูปฐมวัยเกิดองค์ความรู้ในการส่งเสริมทักษะ EF ให้กับเด็กปฐมวัย และฝึกปฏิบัติในการออกแบบและการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กปฐมวัย
2. ผู้นำไปใช้ควรพิจารณาปัญหา ความสำคัญ และความต้องการจากผลการวิจัย เพื่อนำไปออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องและเหมาะสมกับผู้เข้าอบรม

เอกสารอ้างอิง

- ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน. (2564). *การพัฒนาหลักสูตร*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นวลจันทร์ จุฑาภักดีกุล. (2559). *รวมบทความวิชาการ สัมมนา Brain and Mind Forum ครั้งที่ 2 Cognitive Neuroscience*. กรุงเทพฯ: สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา.
- ปนัดดา ธนเศรษฐกร. (2562). *คู่มือพัฒนาทักษะสมอง EF Executive Functions สำหรับครูปฐมวัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอกพิมพ์ไท.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2558). *วิธีวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). นครปฐม: ศูนย์วิจัยและพัฒนากิจการทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณานันตาเขียน. (2563). “การพัฒนาแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงบูรณาการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย”. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันวิสา ม่วงทอง และคณะ. (2563). ทักษะการคิดเพื่อชีวิตที่สำเร็จเพื่อส่งเสริมการคิดเชิงเหตุผลของเด็กปฐมวัย: สิ่งที่ไม่ควรมองข้ามสำหรับครู. *วารสารราชพฤกษ์*, 18(1): 20–28.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2552). *หลักสูตร”สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สุทัศน์ ภูมิภาค. (2562). *ปัญหาสำคัญของการศึกษาปฐมวัย*.
<https://www.kruupdate.com/6901/>

สุภาวดี หาญเมธี. (2559). *พัฒนาทักษะสมอง EF ด้วยการอ่าน*. กรุงเทพฯ: รักลูก บุ๊คส์.

สุภาวดี หาญเมธี. (2560). *EF ทักษะสมองเพื่อจัดการชีวิตให้สำเร็จ*. กรุงเทพฯ: อักษรสัมพันธ์.

Moran, S., & Gardner, H. (n.d.). “*Hill, Skill, and Will: Executive Function from Multiple-Intelligences.*” *Perspective, Executive Function in Education: From Theory to Practice*. N.Y.: The Guilford Press.





การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราช
ประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8
Administration Based on the Principles of Good Governance of
School Administrators in Rajaprajanugroh School Under the
Office of Special Education Administration, Group 8

¹ทวี กันหา Tawee Kanha

²เชาวนี แก้วมโน Chaowanee Kaewmano

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

¹Corresponding author, e-mail: tawee.kan042@hu.ac.th

Received March 5, 2025; Revised April 7, 2025; Accepted: May 2, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครูผู้สอน ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .973 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ใน

การทำงาน และจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 พบว่า สถานศึกษาควรมีระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ ปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม มีจิตสำนึกความรับผิดชอบ มีคุณธรรม ตระหนักในสิทธิหน้าที่ของสถานศึกษา ตอบคำถามชี้แจงเมื่อมีข้อสงสัยอย่างเป็นกลาง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วางระบบส่งเสริมสนับสนุนให้นวัตกรรมที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่หรือดัดแปลงให้เกิดผลผลิตใหม่ ควบคุม กำกับ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มเวลาและเต็มตามศักยภาพ

คำสำคัญ: การบริหาร; ผู้บริหารสถานศึกษา; หลักธรรมาภิบาล

Abstract

This research aimed to 1) study the administration according to the principles of good governance of school administrators, 2) compare the administration according to the principles of good governance of school administrators classified by work experience and province of the school, 3) study the guidelines for administration according to the principles of good governance of school administrators at Rajaprachanukroh School, Office of Special Education Administration, Group 8. It is quantitative research. The sample group used was 226 teachers at Rajaprachanukroh School, Office of Special Education Administration, Group 8 . The instrument used for data collection was a 5 -level rating scale questionnaire with content validity ranging from 0.67-1.00. The reliability of the questionnaire was .973. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The research results found that: 1) Administration according to the principles of good governance of school administrators at Rajaprachanukroh School Under the Office of Special Education Administration, Group 8 , the mean and standard deviation were at a high level overall. 2) Teachers' opinions on the administration according to the principles of good governance of school administrators at Rajaprachanukroh School, under the Office of Special Education Administration, Group 8 , classified by the variables of work experience and the province where the school is located, found that overall and in each aspect were not different. 3) The guidelines for the administration according to the principles of good governance of school administrators at



Rajaprachanukroh School, under the Office of Special Education Administration, Group 8, found that the school should have regulations, laws and various regulations, work with fairness, have a sense of responsibility, have morality, be aware of the rights and duties of the school, answer questions and clarify when in doubt neutrally, work with honesty and integrity, establish a system to promote and support the reuse of used materials or modify them to create new products, control, supervise and encourage personnel to work full time and to their full potential.

Keywords: Administration; School Administrators; Good Governance

บทนำ

ปัจจุบันสภาพสังคมทางเศรษฐกิจและการสื่อสาร โทคมนาคมที่อยู่อาศัยเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ขั้นสูงเข้ามารวมกัน ทำให้มีลักษณะโลกไร้พรมแดน ส่งผลให้สังคมและวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงไป โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สิ่งที่ปรากฏเด่นชัดที่สุดคือการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีใหม่ที่บังคับทำให้คนทั้งโลกต้องหันมาให้ความสนใจกันมากขึ้น นอกเหนือจากการส่งผลกระทบต่อคนทั้งโลกแล้ว สิ่งที่เกิดขึ้นยังมีผลต่อประเทศต่างๆ รวมถึงประเทศไทยอีกด้วย เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทุกภาคส่วน จำเป็นต้องมีมาตรการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกภาคส่วน ซึ่งระบบการศึกษาของประเทศไทยถือเป็น พื้นฐานในการผลิตบุคลากรที่จำเป็นและสำคัญ ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ สติปัญญา ทักษะใหม่ๆ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

หลักธรรมาภิบาล เป็นแนวคิด สำคัญในการบริหารงานและการปกครอง เดิมคิดกันว่าภาครัฐเท่านั้นที่ เป็นผู้ดูแลกิจการบ้านเมือง แต่ปัจจุบันแนวคิดของภาครัฐได้ปรับเปลี่ยนบทบาท จากการเป็นผู้นำมาให้ภาคอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้กระบวนการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเกิดผลอย่างจริงจัง จึงได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใช้เป็นแนวทางในการจัด ระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรัก สามัคคี และร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส และหลักความคุ้มค่า (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546, 2546) การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษากำหนดให้มี การกระจายอำนาจการบริหาร ซึ่งสถานศึกษาจะมีฐานะเป็นนิติ

บุคคล การเป็นนิติบุคคลนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความรับผิดชอบสูงขึ้นกว่าเดิมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ยิ่งต้องมีความจำเป็นสูง (เพลงไพลิน สีนั่นชัย, 2566)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39 จังหวัดนราธิวาส โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 40 จังหวัดปัตตานี โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 41 จังหวัดยะลา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 42 จังหวัดสตูล โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 43 จังหวัดสงขลา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 66 จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 คู่มือรับผิดชอบสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 6 สถานศึกษา กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษาให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และกำหนดให้ต้องจัดการศึกษาสำหรับ ผู้เรียนซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8, 2568) ในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จากการศึกษาหลักการแนวความคิดการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้กรอบ จากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส และหลักความคุ้มค่า มีบทบาทในการให้บริการทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน สถานศึกษา หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่น การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็น กระบวนการสำคัญที่จะช่วยประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตาม มาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม การสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษา หากการบริหารงานทั่วไปขาดประสิทธิภาพจะส่งผลกระทบต่องานด้านอื่นขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546, 2546)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย และวางแผนในการพัฒนาศักยภาพ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาสถานศึกษาซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะได้ ข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปประกอบพิจารณาปรับปรุงแก้ไขความเป็นผู้นำให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งความพร้อมในการปรับตัว ด้านกระบวนการบริหารจัดการ และพัฒนาให้มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมรับกับสภาพความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันต่อไป



วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ได้จากการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยใช้กรอบแนวคิดตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการ บริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 ประกอบ 6 ประการ ดังนี้ 1. หลักนิติธรรม 2. หลักคุณธรรม 3. หลักความมีส่วนร่วม 4. หลักความรับผิดชอบ 5. หลักความโปร่งใส 6. หลักความคุ้มค่า

2. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ครู โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ปีการศึกษา 2567 จำนวนสถานศึกษา 6 แห่ง จำนวนประชากร 535 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน จากจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 และกำหนดผู้ให้ข้อมูลแต่ละระดับโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

3. **เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยใช้กรอบแนวคิดตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้ 1) หลักนิติธรรม จำนวน 9 ข้อ 2) หลักคุณธรรม จำนวน 8 ข้อ 3) หลักความมีส่วนร่วม จำนวน 8 ข้อ 4) หลักความรับผิดชอบ จำนวน 7 ข้อ 5) หลักความโปร่งใส จำนวน 9 ข้อ 6) หลักความคุ้มค่า จำนวน 8 ข้อ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.973

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 226 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบเอฟ (F-Test) และทำการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova)

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลของระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา ดังที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวม 6 ด้าน

ที่	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 226)		ระดับ
		($\bar{x}$)	SD	
1	หลักนิติธรรม	4.26	0.88	มาก
2	หลักคุณธรรม	4.30	0.89	มาก
3	หลักความมีส่วนร่วม	4.29	0.88	มาก
4	หลักความรับผิดชอบ	4.32	0.84	มาก
5	หลักความโปร่งใส	4.34	0.88	มาก
6	หลักความคุ้มค่า	4.28	0.82	มาก



เฉลี่ย	4.30	0.87	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.88$) หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.84$) หลักคุณธรรม ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.89$) หลักความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.88$) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.82$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.88$) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา ดังที่ปรากฏในตารางที่ 2 และตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน

ที่	การบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน											
		น้อยกว่า 5 ปี			ระหว่าง 5 – 10 ปี			ระหว่าง 11-15 ปี			มากกว่า 15 ปีขึ้นไป		
		(n = 47คน)			(n = 59คน)			(n = 92คน)			(n = 28คน)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	หลักนิติธรรม	4.36	0.82	มาก	4.13	0.66	มาก	4.21	0.86	มาก	4.10	0.65	มาก
2	หลักคุณธรรม	4.37	0.86	มาก	4.26	0.62	มาก	4.34	0.83	มาก	4.16	0.78	มาก
3	หลักความร่วมมือ	4.39	0.92	มาก	4.31	0.84	มาก	4.39	0.82	มาก	4.12	0.60	มาก
4	หลักความรับผิดชอบ	4.36	0.57	มาก	4.28	0.78	มาก	4.26	0.86	มาก	4.39	0.82	มาก
5	หลักความโปร่งใส	4.74	0.77	มาก	4.29	0.82	มาก	4.74	0.77	มาก	4.26	0.86	มาก
6	หลักความคุ้มค่า	4.64	0.67	มาก	4.61	0.66	มาก	4.64	0.67	มาก	4.33	0.83	มาก
รวม		4.48	0.77	มาก	4.31	0.73	มาก	4.43	0.80	มาก	4.23	0.76	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ตามตัวแปรจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา

ที่	การบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร สถานศึกษา	จังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา														
		จังหวัดสตูล			จังหวัดสงขลา			จังหวัดปัตตานี			จังหวัดนราธิวาส			จังหวัดยะลา		
		(n =39คน)			(n =41คน)			(n =38คน)			(n =71คน)			(n =37คน)		
		($\bar{X}$)	SD	ระดับ	($\bar{X}$)	SD	ระดับ	($\bar{X}$)	SD	ระดับ	($\bar{X}$)	SD	ระดับ	($\bar{X}$)	S.D	ระดับ
1	หลักนิติธรรม	4.39	0.82	มาก	4.20	0.76	มาก	4.27	0.87	มาก	4.24	0.82	มาก	4.27	0.97	มาก
2	หลักคุณธรรม	4.31	0.84	มาก	4.38	0.88	มาก	4.38	0.82	มาก	4.26	0.86	มาก	4.24	0.82	มาก
3	หลักความมีส่วนร่วม	4.28	0.78	มาก	4.36	0.82	มาก	4.21	0.86	มาก	4.33	0.83	มาก	4.26	0.86	มาก
4	หลักความ รับผิดชอบ	4.29	0.82	มาก	4.37	0.86	มาก	4.34	0.83	มาก	4.36	0.86	มาก	4.33	0.83	มาก
5	หลักความโปร่งใส	4.19	0.82	มาก	4.39	0.92	มาก	4.39	0.82	มาก	4.23	0.84	มาก	4.36	0.86	มาก
6	หลักความคุ้มค่า	4.26	0.86	มาก	4.26	0.96	มาก	4.26	0.86	มาก	4.39	0.87	มาก	4.23	0.84	มาก
รวม		4.29	0.82	มาก	4.33	0.87	มาก	4.31	0.84	มาก	4.30	0.85	มาก	4.28	0.86	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ที่มีตัวแปรจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 พบว่า สถานศึกษาควรมีระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ กำหนดการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ควรมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีศีลธรรม คุณธรรม ควรตระหนักในสิทธิหน้าที่ของสถานศึกษาให้ ตอบคำถามต่อสาธารณชนและชี้แจงเมื่อมีข้อสงสัยอย่างเป็นกลาง ควรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตวางระบบส่งเสริมสนับสนุนให้นวัตกรรมที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่หรือดัดแปลงให้เกิดผลผลิตใหม่ ควบคุม กำกับ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มเวลา และเต็มตามศักยภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบต่อหลักคุณธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หลักนิติธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการที่ดีในการจัดการองค์กรอย่างมีคุณธรรม มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบต่อผู้เกี่ยวข้อง ประโยชน์สุขแก่ประชาชน และมุ่งการจัดสรรทรัพยากรขององค์กรอย่าง



คุณค่าและเป็นระบบตามกฎหมาย ดำเนินงานอย่างเป็นระเบียบ มีประสิทธิภาพ เสมอภาคเป็นธรรม ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ก่อให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการของส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับทัศนีย์ วิวัฒน์ชานนท์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนภัทรญาณวิทยา ผลการวิจัยพบว่า การใช้ธรรมาภิบาลในโรงเรียนภัทรญาณวิทยา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านนิติธรรม ด้านการระับผิดชอบ ด้านความโปร่งใส ด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ด้านการตอบสนอง ด้านวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมุ่งเน้นฉันทามติ และ ด้านความเสมอภาค (ทัศนีย์ วิวัฒน์ชานนท์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์, 2563) และสอดคล้องกับฉัตรมงคล สูงเนิน ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 โดย ภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีปัญหา อันดับที่ 1 คือ หลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ปัญหาอันดับที่ 2 คือ หลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก ปัญหาอันดับ ที่ 3 คือหลักการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก ปัญหาอันดับที่ 4 คือ หลักความเสมอภาค อยู่ในระดับมาก ปัญหาอันดับที่ 5 คือ หลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ปัญหาอันดับที่ 6 คือ หลักประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ปัญหาอันดับที่ 7 คือ หลักประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ปัญหาอันดับที่ 8 คือหลักการระับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ปัญหาอันดับที่ 9 คือ หลักการตอบสนอง อยู่ในระดับมาก (ฉัตรมงคล สูงเนิน, 2561)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน และจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ที่มีตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน พบว่า โดยภาพรวม และรายด้าน หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเองและค้นคว้า สารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพ เพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้น การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในเรื่องการสื่อสาร ถูกต้องทันสมัย ตรงกับความเป็นจริง ทันต่อเหตุการณ์และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ให้ความเท่าเทียมกันในการทำงานไม่นำความอาวุโสมาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับวิภาส ทองสุทธิ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

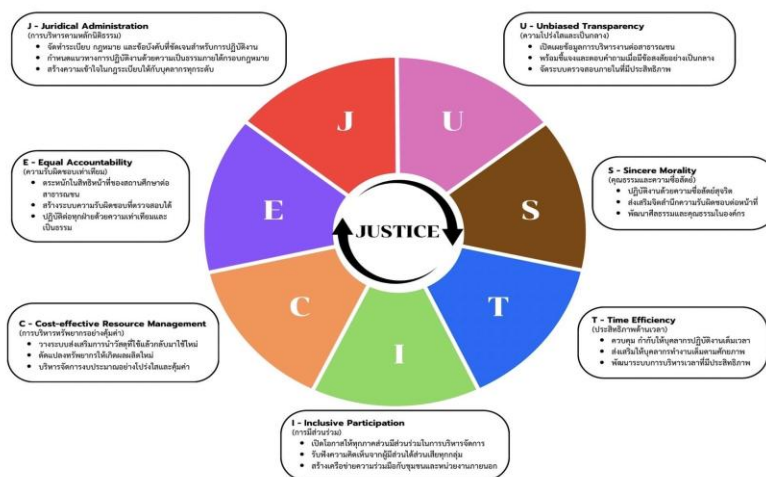
เขต 31 ที่มีตามตัว แปรประสบการณ์การทำงานต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม และรายด้าน หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า พบว่า ไม่แตกต่างกัน (วิภาส ทองสุทธิ, 2564) และสอดคล้องกับพงษ์กฤตย์ นามปนพองกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ที่มีตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม และรายด้าน หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า พบว่า ไม่แตกต่างกัน (พงษ์กฤตย์ นามปนพองกุล, 2564)

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ที่มีตามตัวแปรจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละจังหวัด ผ่านกระบวนการวิธีการร่วมกันในการค้นหาปัญหา และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ๆ จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับ ขั้นตอน จะช่วยให้มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้ สอดคล้องกับศุภณัฐ กุมภาร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ ที่มีตามตัวแปรที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน (ศุภณัฐ กุมภาร์, 2563) และสอดคล้องกับปาลิดา ธนะกุลภาคิน และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ ที่มีตามตัวแปรที่ตั้งของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน (ปาลิดา ธนะกุลภาคิน และคณะ, 2563)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 มีบรรทัดฐานของการบริหารงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะช่วยลดปัญหาในการบริหารงานบุคคลรวมทั้งสามารถพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาโดยภาพรวมได้หากผู้บริหารมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปยึดถือปฏิบัติซึ่งประกอบไปด้วยหลักนิติธรรมหลักคุณธรรมหลักความโปร่งใสหลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่าซึ่งจะเป็นผลดีต่อขวัญกำลังใจของครูผู้สอนและผู้ปฏิบัติหน้าที่และส่งต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพของการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 ได้เสนอรูปแบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก Good Governance Model Justice ดังภาพที่ 1



Good Governance Model Justice

ภาพที่ 1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

บทสรุป

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบที่มีตามตัวแปรตามประสบการณ์การทำงานและจังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แนวทางการบริหารงานนั้นสถานศึกษาควรมีระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ กำหนดการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่มีศีลธรรม คุณธรรม ตระหนักในสิทธิหน้าที่ของสถานศึกษา ตอบคำถามต่อสาธารณชนและชี้แจงเมื่อมีข้อสงสัยอย่างเป็นกลาง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตวางระบบส่งเสริมสนับสนุน นำวัสดุที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่หรือเกิดผลผลิตใหม่ ควบคุม กำกับ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มเวลาและเต็มตามศักยภาพ การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การติดตามและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถานศึกษาควรมีระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ กำหนดการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นธรรมภายใต้กฎ ระเบียบ มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีศีลธรรม คุณธรรม เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมผ่านเวทีประชาคม ควรตระหนักในสิทธิหน้าที่ตอบคำถามต่อสาธารณชนและชี้แจงเมื่อมีข้อสงสัยอย่างเป็นกลาง

2. สถานศึกษาควรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตวางระบบในการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารได้สะดวก มีระบบการร้องเรียน ร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพสูงหรือกิจกรรมต่างๆ มีการสรุป และเปิดเผยต่อสาธารณชน ส่งเสริมสนับสนุนให้นำวัสดุที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่หรือดัดแปลงให้ เกิดผลผลิตใหม่ ควบคุม กำกับ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มเวลาและเต็มตามศักยภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8 เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรมงคล สูงเนิน. (2561). แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาใน จังหวัดนครสวรรค์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.

ทัศนีย์ วิวัฒน์ขานนท์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2563). การบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลของ โรงเรียนภัทรญาณวิทยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปาลิดา ธนะกุลภาคิน และคณะ. (2563). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ตามการรับรู้ของ ครูผู้สอน. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์*, 7(2): 139–148.

พงษ์กฤตย์ นามปพนอังกูร. (2564). ธรรมาภิบาล: หัวใจของการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 11(2): 97–107.



- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, 9 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 120 ตอนที่ 100 ก, หน้า 2.
- เพลงไพลิน สิ้นธนนชัย. (2566). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2564). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 กรณีศึกษาโรงเรียนภูวิทยา จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ท*, 5(1): 89-101.
- ศุภณัฐ กุมภาร์. (2563). การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8. (2568). *หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 8.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2564 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 607-610.



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

The Innovative Leadership of Educational Institution

Administrators Under Songkhla Primary

Educational Service Area Office 1

¹ฐิตาพร แก้วมณี Titaporn Kaewmanee

²อริสรา บุญรัตน์ Arisra Boonrat

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

¹Corresponding author, e-mail: titaporn.kae019@hu.ac.th

Received March 5, 2025; Revised April 7, 2025; Accepted: May 3, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา รูปแบบที่ใช้ในการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที สถิติทดสอบเอฟ และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1



ตามความคิดเห็นของครู พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลทันต่อสถานการณ์ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ร่วมทำงานกับครูและบุคลากรเหมือนโค้ชที่คอยแนะนำ สนับสนุน และให้คำปรึกษา จัดหาอุปกรณ์และงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ กล้าเปลี่ยนแปลง และสามารถคาดการณ์ความเสี่ยงล่วงหน้าและมีแนวทางป้องกันที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: จังหวัดสงขลา; นวัตกรรม; ประถมศึกษา; ผู้บริหารสถานศึกษา; ภาวะผู้นำเชิง

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of innovative leadership of school administrators 2) compare innovative leadership of school administrators classified by educational qualification, work experience, and school size, and 3) study recommendations for developing innovative leadership of school administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1 . The research format used is survey research. The sample consisted of 103 school administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1 in the 2024 academic year. The research instrument was a questionnaire with content validity of 0.67–1.00 and reliability of .988. Statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The results revealed that: 1) The innovative leadership of school administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1 was the mean and standard deviation at a high level both overall and in each aspect. 2) When comparing innovative leadership of school administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 1 according to teachers' opinions, it was found that administrators with different educational qualifications and work experience did not differ in innovative leadership. However, administrators from different school sizes showed overall differences in innovative leadership with statistical significance at the .05 level. 3) Recommendations for developing innovative leadership of school administrators from this research suggested that administrators should have a far-reaching vision, be responsive to current situations, and be able to cope with changes in the 21st century.

They should work with teachers and staff as coaches who provide guidance, support, and consultation. They should provide sufficient equipment and budget for innovation creation. Administrators must be leaders with creativity, think outside the box, and embrace change. Additionally, administrators must be able to anticipate risks in advance and have effective preventive measures.

Keywords: Songkhla Province; Innovative; Primary Education; School Administrators; Leadership;

บทนำ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาเพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นพลเมือง ที่เข้มแข็งของประเทศ จึงได้กำหนดให้มีพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาซึ่งเป็นพื้นที่ปฏิรูปการบริหารและการจัดการการศึกษาขึ้น เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการศึกษาอันเป็นการนำร่องในการกระจายอำนาจและ ให้อิสระแก่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพและลดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งมีการขยายผลนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนและวิธีการปฏิบัติที่ดีไปใช้ในสถานศึกษาอื่น โดยให้รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ร่วมกันพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ และลดความเหลื่อมล้ำในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562, 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นจึงมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญ ผู้บริหารจึงควรมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหาร สามารถใช้พลังและความสามารถของตนในการโน้มน้าว จูงใจ และกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย มุ่งให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) จึงมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องมีการก้าวสู่ความสำเร็จของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำที่ครองตน ครองคน และครองงานได้เป็นอย่างดี ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาและนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการเรียนการสอน กระบวนการทำงาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การมีส่วนร่วม สื่อสาร และทำงานเป็นทีม การคิดสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม



มีการบริหารจัดการสมัยใหม่เพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมาขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (จิตินันท์ นันทะศรี, 2563) ซึ่งหลายประเทศทั่วโลก ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมสถานศึกษาให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ และส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา โดยการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา ในปัจจุบันต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพเกิดจากผู้นำที่มีคุณภาพ ซึ่งถือว่าเป็นกุญแจสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา (เนาวรัตน์ เยาวนาถ, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เป็นหน่วยงานการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาทั้งหมด 137 โรงเรียน รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดสงขลา 6 อำเภอ เป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้นักเรียนมีพื้นฐานชีวิตพร้อมสู่สากล ซึ่งมีวิสัยทัศน์ “ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพอย่างมีความสุข ด้วยเครื่องมืออาชีพ สืบสาน รักษา ต่อยอดศาสตร์พระราชabenพื้นฐานความเป็นไทยอย่างยั่งยืน” มีพันธกิจและ เป้าประสงค์ที่มุ่งเน้นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีนโยบายในการพัฒนาการจัดการศึกษา คือ พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการศึกษา และจากแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566–2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 (ฉบับทบทวน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567) กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คือ ส่งเสริมการนำและพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1, 2567)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ด้านการวางแผนส่งเสริมการพัฒนาการบริหารงานนวัตกรรมในสถานศึกษา และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้มีคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่เหมาะสมพร้อมขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 137 คน 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 103 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา 3) ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู หัวหน้าฝ่ายงาน ทั้ง 4 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายการเงินและงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไปของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย จำนวน 412 คน ผู้วิจัยนำข้อมูลมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นรายโรงเรียน ซึ่งจะได้ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 103 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 25 ข้อ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท สร้างแบบสอบถามตามกระบวนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.988

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ครู ที่เป็นผู้ให้ข้อมูล โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับสถานศึกษา ที่สามารถดำเนินการได้ บางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียนพร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์เพื่อส่งคืนผู้วิจัย และบางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทาง



ออนไลน์ผ่านระบบ Google form และมีกำหนดส่งคืนภายใน 30 วัน ได้ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย จำนวน 412 คน จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นรายโรงเรียน ซึ่งจะได้ค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 103 คน

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) 2) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (Independent t-test) 4) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และได้ทำ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกภาพรวมและรายด้าน

(n = 103)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.32	.43	มาก
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	4.46	.46	มาก
3. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.35	.43	มาก
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.32	.44	มาก
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.26	.44	มาก
รวม	4.34	.43	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, SD = .43) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็น

ทีมและการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.46$, $SD = .46$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างบรรยากาศ แห่งองค์การ นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.35$, $SD = .43$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.32$, $SD = .44$) ด้านการมี วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.32$, $SD = .43$) และด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.26$, $SD = .44$) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังปรากฏในตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n = 103)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p - value
	ปริญญาโท		ปริญญาเอก			
	(n=101)		(n=2)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.32	0.43	4.13	0.39	-0.64	0.52
2. ด้านการทำงานเป็นทีมและ การมีส่วนร่วม	4.46	0.46	4.53	0.46	0.21	0.83
3. ด้านการสร้างบรรยากาศ แห่งองค์การนวัตกรรม	4.36	0.43	4.18	0.11	-0.59	0.56
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.33	0.44	4.13	0.53	-0.63	0.53
5. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.26	0.44	4.13	0.39	-0.42	0.67
รวม	4.34	0.43	4.22	0.37	-0.42	0.68

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n = 103)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						F	p - value
	น้อยกว่า 5 ปี		น้อยกว่า 5 ปี		น้อยกว่า 5 ปี			
	(n=34)		(n=34)		(n=34)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง	4.28	0.68	4.33	0.26	4.35	0.20	.281	.756
2. ด้านการทำงานเป็น ทีมและการมีส่วนร่วม	4.39	0.74	4.46	0.21	4.51	0.20	.544	.582
3. ด้านการสร้าง บรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรม	4.34	0.67	4.32	0.23	4.39	0.25	.248	.781
4. ด้านความคิด สร้างสรรค์	4.29	0.71	4.29	0.25	4.38	0.20	.551	.578
5. ด้านการบริหาร ความเสี่ยง	4.22	0.69	4.22	0.26	4.32	0.22	.673	.512
รวม	4.30	0.69	4.32	0.21	4.39	0.19	.413	.662

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n = 103)

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา						F	p - value
	ขนาดเล็ก (n=61)		ขนาดกลาง (n=34)		ขนาดใหญ่ /ใหญ่พิเศษ (n=8)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง	4.22	0.51	4.46	0.21	4.42	0.21	3.834*	.025

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา						F	p - value
	ขนาดเล็ก (n=61)		ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (n=8)					
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
2. ด้านการทำงานเป็น ทีมและการมีส่วนร่วม	4.38	0.57	4.58	0.16	4.55	0.18	2.267	.109

3. ด้านการสร้าง บรรยากาศแห่ง องค์การนวัตกรรม	4.26	0.51	4.48	0.23	4.51	0.17	3.556*	.032
4. ด้านความคิด สร้างสรรค์	4.22	0.54	4.47	0.17	4.46	0.16	4.150*	.019
5. ด้านการบริหาร ความเสี่ยง	4.19	0.53	4.35	0.22	4.36	0.22	1.734	.182
รวม	4.25	0.52	4.47	0.17	4.46	0.18	3.181*	.046

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่แตกต่างกันประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล ท้นต่อสถานการณ์ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 ควรนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับใช้เพื่อพัฒนานักเรียนและการบริหาร ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารควรร่วมทำงานกับครูและบุคลากรเหมือนโค้ชที่คอยแนะนำ สนับสนุนและให้คำปรึกษา ผู้บริหารควรเน้นการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม พบว่า ควรจัดหาอุปกรณ์และงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสศึกษา ดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้กับองค์กรที่มีการจัดการเรียนการสอนเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ และกล้าเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการทวิจ้ยและพัฒนางานที่สามารถนำไปต่อยอดการเรียนการสอนได้ และด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารต้องสามารถคาดการณ์ความเสี่ยงล่วงหน้า และมีแนวทางป้องกันที่มีประสิทธิภาพ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้



อภิปรายผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาโดยนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการการบริหารงานบุคคล และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการเรียนการสอน และปัจจัยที่ส่งเสริมให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก อาจมาจากนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการสนับสนุนให้มีการนำแนวทางการบริหารจัดการแบบใหม่มาปรับใช้ในโรงเรียน

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ไม่ได้จำกัดเฉพาะวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนและการปฏิบัติงานจริงมีอิทธิพลต่อความสามารถในการเป็นผู้นำมากกว่าวุฒิการศึกษา และผู้บริหารมีการใช้แนวทางการบริหารเชิงนวัตกรรมที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทำให้คร่อมองว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่แตกต่างกันมาก ดังนั้นผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่จำแนกตามวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน อาจเกิดจากการที่ปัจจัยอื่น เช่น ประสบการณ์ แนวคิดการบริหาร และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมภาวะผู้นำมากกว่าวุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียวซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชญะประทุมมา ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (วิชญะ ประทุมมา, 2566)

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับผ่านการอบรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล เทคโนโลยี และแนวทางการบริหารที่ทันสมัย ทำให้แม้จะมีประสบการณ์ที่ต่างกันแต่ก็สามารถนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมมาใช้ได้ในระดับใกล้เคียงกัน การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากและน้อย

ทำให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวซึ่งกันและกัน ส่งผลให้รูปแบบภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันมาก ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะระบบการพัฒนาและสนับสนุนผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ทุกคนสามารถแสดงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรทัย พลมัน ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จังหวัดชลบุรี พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (อรทัย พลมัน, 2567)

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่แตกต่างกันประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง โรงเรียนขนาดใหญ่มีทรัพยากรและบุคลากรที่หลากหลาย ทำให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมได้ชัดเจนกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่อาจต้องเผชิญข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โรงเรียนขนาดใหญ่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกมากกว่า มีโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กอาจมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร ด้านความคิดสร้างสรรค์ โรงเรียนขนาดใหญ่สามารถจัดกิจกรรมพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์ได้มากกว่า เนื่องจากมีเครือข่ายการเรียนรู้และโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่กว้างขวางกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนั้น ความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่จำแนกตามขนาดสถานศึกษาน่าจะเกิดจากปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ทรัพยากรที่มีอยู่ และขอบเขตของการบริหารงานที่ส่งผลให้แนวทางการเป็นผู้นำมีลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทิยา ยัมรักษา ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (นันทิยา ยัมรักษา, 2565)

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีดังนี้

3.1 วิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง พบว่าผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล ท้นต่อสถานการณ์ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม



ใหม่ๆ มาปรับใช้เพื่อพัฒนานักเรียนและระบบการบริหาร สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องเปิดรับแนวคิดใหม่และปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้

3.2 การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารควรทำงานร่วมกับครูและบุคลากรในฐานะโค้ชที่ให้คำแนะนำ สนับสนุน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ จะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังควรมีการกระจายงานอย่างเป็นธรรมและเปิดรับความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

3.3 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม พบว่า การจัดหาอุปกรณ์และงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นข้อเสนอแนะที่ได้รับการเน้นย้ำ นอกจากนี้การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้ และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนยังช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการประชุมพูดคุยและสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างบรรยากาศ การทำงานที่ดี

3.4 ความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดนอกกรอบ และสนับสนุนให้บุคลากรโดยเฉพาะครูพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนและบริบทของโรงเรียน ซึ่งหมายความว่าผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ๆ

3.5 การบริหารความเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคาดการณ์และจัดการความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร นอกจากนี้การบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์และยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างความไว้วางใจในองค์กร อีกทั้งยังควรมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงแก่ครูและบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) มีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ทำให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จ และเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลง มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมีความเข้าใจอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม และมีการนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย
- 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในการปฏิบัติงาน

สร้างสัมพันธภาพที่ดีเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน เปิดให้สะท้อนความคิดเห็นการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเสนอแนะแนวทางในการทำงานหรือแก้ปัญหาเพื่อสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของการจัดการศึกษาในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่สถานศึกษาต้องการ 3) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าของนวัตกรรม จัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ พัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำแนวคิดใหม่ๆ มาสร้างเป็นนวัตกรรม สนับสนุนหรือให้รางวัลให้กับบุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม 4) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการคิด รูปแบบที่แตกต่าง เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีอิสระทางความคิดเพื่อส่งเสริมให้ครูประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานได้หลากหลายที่จะนำไปสู่กระบวนการสร้างสรรค์พัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา 5) การบริหารความเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความพร้อมกับการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ในสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์และควบคุมการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการติดตามผลการปฏิบัติทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว อันเกิดจากการปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ และมีการกำกับติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรม เพื่อป้องกันหรือลดโอกาส ที่จะเกิดความเสียหาย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม



บทสรุป

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่แตกต่างกันประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านความคิดสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้แนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในสถานศึกษา โดยมีการอบรมและให้ความรู้จากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันและลดโอกาสความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อสถานศึกษา อีกทั้งมีการกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลอย่างเหมาะสม ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลและสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สามารถวางแผนการบริหารองค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารและการเรียนการสอน จัดอบรมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีโอกาสพัฒนาทักษะและ สร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา

3. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยเน้นการสื่อสารที่เปิดกว้างและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น และนำไปปรับใช้ในการบริหาร ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การทำโครงการร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ หรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น ระดับมัธยมศึกษา หรืออาชีวศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปเปรียบเทียบและใช้ประโยชน์ได้ในวงกว้าง

2. ควรเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสังเกตการณ์ (Observation) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและครอบคลุมเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมากขึ้น

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เช่น วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีในการบริหารงาน หรือสภาพแวดล้อมทางการศึกษา เพื่อให้สามารถระบุแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- นันทิยา ยัมรักษา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 6(3): 880-891.*
- เนาวรัตน์ เยวนาถ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. *การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562. (2562, 30 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่มที่ 136 ตอนที่ 56 ก, หน้า 102.
- วิษณุ ประทุมมา. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมาสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 17(2): 272-288.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. (2567). *การดำเนินงาน.* <https://www.ska1.go.th/frontpage>
- อรัญ พลมั่น. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จังหวัดชลบุรี. *วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 8(1): 125-138.*





ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
The Relationship Between Core Competencies of the School
Administrator and Personnel Administration of Schools Under
the Phatthalung Primary Educational Area Service Office 2

¹โชติมา ชูลีรัตน์ Chotimay Chooleerat

²ชนัฐ พรหมศรี Chanat Promsri

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

¹Corresponding author, e-mail: chotimay.cho071@hu.ac.th

Received February 17, 2025; Revised April 3, 2025; Accepted: May 6, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 114 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 77 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G* Power Analysis สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน ดังนี้ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี ตามลำดับ 2) ระดับภาวะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 4 ด้าน ดังนี้ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการออกจากราชการ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .882

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา; สมรรถนะหลัก

Abstract

This research aimed to (1) study the level of core competencies of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 2, (2) study the level of personnel administration of Schools, (3) study the relationship between core competencies of the school administrators and personnel administration. The population consisted of 114 administrators with a sample size of 77 participants determined using G*Power Analysis. Stratified random sampling was employed using school size as strata, followed by simple random sampling without replacement. The research instrument was a questionnaire. The reliability was .89. Statistical analyses included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The findings revealed that: 1) The overall level of core competencies of the school administrator was at a high. When considering individual aspects, it was found two competencies were at the highest, two competencies were at a high. The highest to the lowest ranking were self-development, teamwork, achievement orientation, and quality service. 2) The overall level of personnel administration of schools was at a high. When considering individual aspects, it was found a competency was at the highest, four competencies were at a high. The highest to the lowest ranking were recruitment and appointment, discipline and disciplinary maintenance, workforce planning and position allocation, performance efficiency enhancement, and resignation from government service. 3) The correlation analysis indicated the relationship between core competencies of the school administrator and personnel administration of schools showed a statistically significant positive correlation at the .01 level. The correlation coefficient (r) was calculated at .882.



Keywords: Personnel Administration; School Administrators; Competencies

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 1 มาตรา 6 ได้บัญญัติไว้ว่า "การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข" และหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ได้บัญญัติไว้ว่า "ให้กระจายอำนาจการบริหารจัดการจากกระทรวงศึกษาธิการไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง" (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) เพื่อให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งได้ให้อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นอำนาจโดยแท้ตามกฎหมายกำหนด โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป นอกจากนี้ในการกำกับดูแลมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด โดยได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 10 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา สมรรถนะด้านนโยบายและการวางแผน สมรรถนะด้านการบริหารวิชาการ สมรรถนะด้านการบริหาร ด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ สมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล สมรรถนะด้านการบริหารกิจการ สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2555)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก และสถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม โดยสมรรถนะเหล่านี้ถือเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland ที่กล่าวว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล สามารถ

ผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ (McClelland, 1973) นอกจากนี้ Spencer & Spencer ยังได้เสริมว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อประสิทธิผลของเกณฑ์ที่ใช้และการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล (Spencer & Spencer, 1993)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จึงได้ดำเนินการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ที่พิจารณาจากนโยบายระดับชาติ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนสภาพปัญหาและความต้องการของหน่วยงานในพื้นที่ นำมาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์การพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้ดำเนินการผ่านแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ซึ่งได้กำหนดพันธกิจประการหนึ่งที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผ่านระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA พบว่า สภาพอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาในปีการศึกษา 2567 มีอัตราการขาดแคลนถึงร้อยละ 15 สาเหตุสำคัญมาจากความไม่สมดุลระหว่างการสรรหาบุคลากรใหม่กับการสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการ และการย้ายสถานศึกษา ส่งผลให้การบริหารจัดการด้านบุคลากรขาดความต่อเนื่อง ด้วยสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคล เพื่อสามารถวิเคราะห์ วางแผน และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ตลอดจนบูรณาการการบริหารงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ภายใต้ข้อจำกัดด้านอัตรากำลังที่มีอยู่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2567)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาในหลายมิติ ประการแรก ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความท้าทายด้านการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ประการที่สอง ผลการศึกษาจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาผ่านการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารอย่างมีทิศทาง นอกจากนี้ผลการวิจัยยังจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริง ตลอดจนสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับ



บริบทเฉพาะของสถานศึกษาในสังกัด อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การลาออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)
2. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 114 คน จาก 114 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรม G* Power Analysis (Faul et al., 2007) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 77 คน จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน
3. **เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย** เป็นแบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประเมินศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ ใช้สอบถามผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ 1) ประสบการณ์ทำงาน และ 2) ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งมี 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การลาออกจากราชการ ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต จำนวน 25 ข้อ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากการพิจารณาผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญพบว่า ข้อคำถามจำนวน 49 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกข้อ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 77 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)



ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 แบ่งการนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์ มีรายละเอียดดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 รายด้าน

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.39	0.29	มาก
2. การบริการที่ดี	4.34	0.26	มาก
3. การพัฒนาตนเอง	4.57	0.28	มากที่สุด
4. การทำงานเป็นทีม	4.54	0.35	มากที่สุด
รวม	4.42	0.27	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.28) การทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.35) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.29) และการบริการที่ดี ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.26) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 รายด้าน

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.48	0.20	มาก

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.58	0.34	มากที่สุด
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.47	0.32	มาก
4. วินัยและการรักษาวินัย	4.49	0.28	มาก
5. การออกจากราชการ	4.43	0.29	มาก
รวม	4.49	0.23	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 4 ด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.34) วินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.28) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.20) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.32) และการออกจากราชการ ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.29) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

สมรรถนะหลัก ของผู้บริหาร สถานศึกษา	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา					รวม (Y)
	การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	วินัยและการรักษาวินัย	การลาออกจากราชการ	
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X ₁)	.591**	.654**	.583**	.618**	.500**	.744**
การบริการที่ดี (X ₂)	.513**	.610**	.603**	.626**	.564**	.741**
การพัฒนาตนเอง	.460**	.614**	.771**	.762**	.451**	.787**

(X₃)

การทำงานเป็นทีม	.496**	.833**	.714**	.718**	.489**	.840**

(X₄)

รวม (X)	.601**	.802**	.722**	.744**	.582**	.882**

** นัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .01

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ($r_{X,Y} = .882^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามระดับความสัมพันธ์ พบว่า การทำงานเป็นทีม ($r_{X_4,Y} = .840^{**}$) มีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง ($r_{X_3,Y} = .787^{**}$) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($r_{X_1,Y} = .744^{**}$) และการบริการที่ดี ($r_{X_2,Y} = .741^{**}$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่าคู่ความสัมพันธ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่าคู่อื่นๆ คือ การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($r_{X_4,Y_2} = .833^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่คู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเองกับการลาออกจากราชการ ($r_{X_3,Y_5} = .451^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ ทั้งนี้การทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งการพัฒนาสถานศึกษาไม่สามารถดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษาเพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากครูและบุคลากรในทุกระดับเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนนโยบายและแนวทางปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษานั้นไม่เพียงแต่ช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกัน แต่ยังส่งผลให้การตัดสินใจและการดำเนินงานต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญสูงสุด เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันที่มีความเข้มแข็ง และทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชนก แซ่โค้ว ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนเมืองจะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด (ขวัญชนก แซ่ไคว้, 2565)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ วินัยและการรักษาวินัย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากกระบวนการในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับตำแหน่งงาน การดำเนินการในส่วนนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามระเบียบและขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด มีความโปร่งใส และเป็นธรรม ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับสุนันท์ เหมมัน ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (สุนันท์ เหมมัน, 2566)

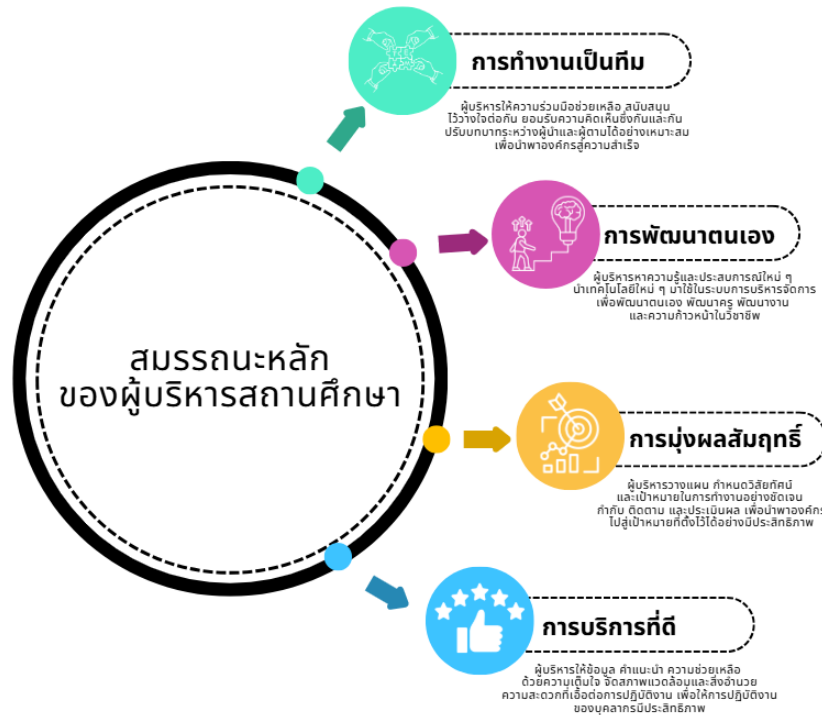
3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามระดับความสัมพันธ์ คือ การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะหลักในด้านต่างๆ เช่น การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี จะมีผลกระทบเชิงบวกต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยในแต่ละด้านที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลนั้นมีระดับความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้ การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์สูงสุด สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย ทำให้การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความร่วมมือ สร้างบรรยากาศ



ที่ดี ลดความขัดแย้ง จะช่วยให้เกิดการประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารงานบุคคล เช่น การมอบหมายงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร เป็นไปอย่างราบรื่น ทั้งนี้ การทำงานเป็นทีมทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดึงความคิดเห็นของบุคลากรมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างรอบด้าน ส่งผลให้การกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และศึกษาความรู้ใหม่ๆ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้นและบริหารงานบุคคลได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงการเปิดรับความคิดเห็นและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อที่จะสามารถจัดการกับปัญหาหรือความท้าทายที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เช่น การส่งเสริมศักยภาพของครู การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การบริการที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการให้บริการที่มีคุณภาพแก่บุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา การให้บริการที่ดีไม่เพียงแต่ช่วยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา แต่ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชามญช์ ลาวชัย ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์คล้อยตามกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (พิชามญช์ ลาวชัย, 2562)

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้องค์ความรู้ใหม่ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

บทสรุป

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ วินัยและการรักษาวินัย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามระดับความสัมพันธ์ คือ การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการที่ไม่พึงพางบประมาณจากรัฐเพียงอย่างเดียว เช่น การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งอาจช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลัง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการออกจากราชการ โดยอาจศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีการวิจัยเชิงลึกเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะด้านการบริการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคและปัจจัยที่ส่งเสริมสมรรถนะดังกล่าวเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับบริบทของสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาถึงแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการของบุคลากรในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา การฝึกอบรม และการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553.

กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ขวัญชนก แซ่ไคว้. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเมือง ฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุนันท์ เหมมัน. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. (2567). *ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA ปีการศึกษา 2567*. <https://shorturl.asia/UQtP3>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2555). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา.
- Faul, F. et al. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2): 175–191.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1): 1–83.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competency at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.





ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี
Strategic Leadership of School Administrators Affecting
Academic Administration of School Under Kanchanaburi
Secondary Educational Service Area Office

¹ปิยวัฒน์ ตั้งพรชัย Piyawat Tangphornchai

²ณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง Nuttawan Pumdeeying

³พิชญภา ยืนยาว Pitchayapa Yuenyaw

^{1,2,3}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

^{1,2,3}Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University

¹Corresponding author, e-mail: Tangphornchai02@gmail.com

Received February 20, 2025; Revised April 4, 2025; Accepted: May 17, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา และ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา รูปแบบที่ใช้ในการวิจัยเชิงพรรณนา ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี จำนวน 300 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.930 และด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เท่ากับ 0.916 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ความคิดเชิงปฏิจวัติ ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ทักษะความคิดระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัย

มากำหนดกลยุทธ์ และองค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ตามลำดับ 2) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก ประกอบด้วย การวัดผลประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ทางการศึกษา การนิเทศและแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X_4) ความคิดเชิงปฏิกิริยา (X_5) องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ (X_2) ทักษะด้านความคิดระดับสูง (X_1) และความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ (X_3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (Y_{tot}) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 66.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ; ผู้บริหารสถานศึกษา; ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of school administrators' strategic leadership; 2) study the level of academic administration; and 3) analyze the administrators' strategic leadership affecting academic administration. This descriptive research aimed to describe. The research sample was 300 teachers of school under Kanchanaburi Secondary Educational Service Area Office, derived by proportional stratified random sampling as distributed by district. The questionnaire created by the researcher has a reliability value of 0.930 for the strategic leadership of educational institution administrators and 0.916 for the academic administration in educational institutions. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The research results were as follows: 1) Overall, the school administrators' strategic leadership was at a highest level. In specific aspects was at a highest level. The aspects were revolutionary thinking, anticipating and creating a future, high-level cognitive activity, ability to use factors to determine strategy, and human and emotional component, respectively. 2) Overall, the academic administration was at a highest level. In specific aspects was at a highest and high level. The aspects were Measurement, evaluation and research for developing the quality of education, learning management efficiency, development of educational media and learning resources, educational supervision and guidance,



development of internal quality assurance systems and educational standards, and administration of local and educational institution curricula, respectively. 3) The school administrators' strategic leadership in the aspects of anticipating and creating a future (X_4) revolutionary thinking (X_5) human and emotional component (X_2) high-level cognitive activity (X_1) ability to use factors to determine strategy (X_3) together predicted the academic administration (Y_{tot}) at the percentage of 66.50 with statistical significance level of .01.

Keywords: Academic Administration; School Administrator; Strategic Leadership

บทนำ

ประเทศไทยมีพัฒนาการในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนนำไปสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จหลายด้าน แต่ยังมีช่องว่างหรือจุดอ่อนที่ต้องเร่งแก้ไขอยู่หลายเรื่อง โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ การแข่งขันทางเศรษฐกิจกับประเทศต่างๆ ในเวทีโลก ด้วยเหตุนี้ การจัดการศึกษาของประเทศไทยจึงต้องเน้นการพัฒนาในเชิงคุณภาพให้สามารถสนองตอบความต้องการของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการพัฒนาคุณภาพคนให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ (area based) และความต้องการของตลาดแรงงานที่มีความซับซ้อนหลากหลายมากขึ้นหลายประเทศในโลกได้ใช้การศึกษาเป็นนโยบายในการพัฒนาประเทศ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 4 “การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการ ถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องตลอดชีวิต “การศึกษาขั้นพื้นฐาน” หมายความว่า การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา “การศึกษาตลอดชีวิต” หมายความว่า การศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ในปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำจึงต้องปรับเปลี่ยนไปด้วย ความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ท้าทายการทำงานของผู้นำในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ภาวะผู้นำถือเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบได้หลายองค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในภาวะผู้นำเพื่อเป็นตัวบ่งชี้ความน่าเชื่อถือได้มากที่สุดในความพอใจของพนักงานในองค์กร ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญต่อผู้นำเป็นอย่างมาก ทำให้ผู้นำกำหนดแผนการดำเนินงานที่รอบคอบมากยิ่งขึ้น

มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองจุดอ่อน จุดแข็งขององค์กรได้อย่างชัดเจน สามารถปรับปรุงพัฒนาจุดอ่อนให้ดีขึ้นและรักษามาตรฐานของจุดแข็งให้คงอยู่อย่างเป็นระบบ มีผู้นำองค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จ ล้วนแต่มีความเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะในการนำเชิงกลยุทธ์มาบริหารการศึกษา สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความรู้ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การจัดการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ ผู้บริหารทั้งหมดจำเป็นต้องมีทักษะและเครื่องมือในการกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของดูบริน (DuBrin) ให้มีความสำคัญกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาโดยตลอดจะเห็นได้ว่าการจัดพิมพ์ใหม่หลายครั้ง ในเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะฉบับปรับปรุงครั้งที่ 8 มีการเพิ่มองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี จาก 5 องค์ประกอบเป็น 6 องค์ประกอบ ซึ่งมีความโดดเด่นและเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้เพราะมีความทันสมัยและเหมาะสมที่จะใช้แนวคิดนี้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นอย่างยิ่ง (DuBrin, 2018 อ้างถึงใน เหมือนฝัน นันทียกุล, 2562)

จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ปีการศึกษา 2563 ในภาพรวมระดับเขต การศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลคะแนนเฉลี่ยการทดสอบทางการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ไม่มีจำนวนรายวิชาที่ผ่านเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 50 ส่วนรายวิชาอื่นมีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยร้อยละ 50 ซึ่งรายวิชาที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละต่ำสุดคือ รายวิชาคณิตศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 22.58 ซึ่งมีผลทำให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี มีผลกระทบกับประสิทธิภาพของการผู้บริหารและครูในการบริหารงานวิชาการ และ โรงเรียนหรือสถานศึกษา นับว่าเป็นฐานการพัฒนาที่สำคัญที่สุด เพราะโรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติที่มีการรับผิดชอบต่อเยาวชนของชาติเป็นจำนวนมาก หากเยาวชนของชาติได้รับการพัฒนาคุณภาพจากระบบโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ แล้วเยาวชนก็จะมีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นบุคคลที่เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ การปฏิบัติงานโรงเรียนประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวความสามารถของผู้บริหารมีความสำคัญ ต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนโดยเฉพาะงานวิชาการ ซึ่งถือเป็นหัวใจของโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานตามกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญดังที่ธีระ รุญเจริญ กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพทางการศึกษาที่



จะต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากสถานศึกษาใดมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะที่ดี ก็ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (ธีระ รุญเจริญ , 2557)

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ยอมรับกันแล้วว่าผู้นำ (leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง ประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับมนสิชา ธรรมรักษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (มนสิชา ธรรมรักษ์, 2561)

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี สนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี
3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่มีสมรรถนะในการนำกลยุทธ์มาบริหารการศึกษาส่งต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ 1) ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,955 คน 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน จิตติรัตน์

แสงเลิศอุทัย, 2559) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยกระจายตามจำนวนที่ตั้งของอำเภอ ได้ผู้บริหาร และข้าราชการครูจำนวน 322 คน

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. อำเภอเมือง	513	84
2. อำเภอพนมทวน	64	11
3. อำเภอเลาขวัญ	47	8
4. อำเภอห้วยกระเจา	28	5
5. อำเภอบ่อพลอย	112	18
6. อำเภอหนองปรือ	82	13
7. อำเภอด่านมะขามเตี้ย	61	10
8. อำเภอศรีสวัสดิ์	134	22
9. อำเภอสังขละบุรี	82	14
10. อำเภอทองผาภูมิ	82	14
11. อำเภอท่าม่วง	417	69
12. อำเภอท่ามะกา	239	39
13. อำเภอไทรโยค	94	15
รวม	1,955	322

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จากนั้นนำเครื่องมือที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถามแล้วหาดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 และ 1.00 นำแบบสอบถามไป ทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ซึ่ง ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมา ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2546) ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.930 และด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เท่ากับ 0.916

3. การรวบรวมข้อมูล ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 322 ฉบับ ไปยังข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามใน แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยไปรับคืนเอง ตามวัน เวลาที่นัดหมาย ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.17



4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สรุปผลและเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรุปผลตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

(n = 300)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ทักษะด้านความคิดระดับสูง (X_1)	4.54	0.23	มากที่สุด	3
2. องค์กรประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ (X_2)	4.51	0.21	มากที่สุด	5
3. ความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ (X_3)	4.53	0.20	มากที่สุด	4
4. ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X_4)	4.55	0.20	มากที่สุด	1
5. ความคิดเชิงปฏิบัติ (X_5)	4.55	0.20	มากที่สุด	1
รวม	4.54	0.15	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยความคิดเชิงปฏิบัติ และความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ทักษะด้านความคิดระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ และองค์กรประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ตามลำดับ

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลจากการศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้ผลสรุปดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี

(n = 300)

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ

1. การบริหารหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตร				
สถานศึกษา (Y ₁)	4.50	0.18	มาก	6
2. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ (Y ₂)	4.54	0.19	มากที่สุด	2
3. การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ทางการศึกษา	4.52	0.18	มากที่สุด	3
(Y ₃)				
4. การวัดผลประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนา				
คุณภาพการศึกษา (Y ₄)	4.55	0.18	มากที่สุด	1
5. การนิเทศและแนะแนวการศึกษา (Y ₅)	4.52	0.18	มากที่สุด	3
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและ				
มาตรฐานการศึกษา (Y ₆)	4.51	0.21	มากที่สุด	5
รวม	4.52	0.14	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน ในระดับมาก 1 ด้าน โดยการวัดผลประเมินผลและการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ทางการศึกษา การนิเทศและแนะแนว การศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 จากการบริหารงานวิชาการได้มีผลต่อความเป็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังผลที่ปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากาญจนบุรี

(n = 300)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
Regression	5	3.75	0.75	116.94**	.00
Residual	294	1.89	0.01		
Total	299	5.64			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig
ค่าคงที่	1.27		0.14	9.18**	.00
ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	0.24	0.36	0.03	7.67**	.00



(X₄)

ความคิดเชิงปฏิกิริยา (X ₅)	0.16	0.23	0.04	4.34**	.00
องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ (X ₂)	0.14	0.21	0.03	5.29**	.00
ทักษะด้านความคิดระดับสูง (X ₁)	0.10	0.16	0.02	4.25**	.00
ความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์	0.08	0.13	0.03	2.80**	.01

(X₃)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.816 R² = 0.665 SEE. = 0.080

จากตารางที่ 3 ภาวะผู้นำที่มีสมรรถนะในการนำกลยุทธ์มาบริหารการศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 2) ความคิดเชิงปฏิกิริยา 3) องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ 4) ทักษะด้านความคิดระดับสูง และ 5) ความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความคิดเชิงปฏิกิริยา องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดระดับสูง และ ความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ได้ร้อยละ 66.50

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำที่มีสมรรถนะในการนำกลยุทธ์มาบริหารการศึกษาส่งผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความคิดเชิงปฏิกิริยา ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ทักษะด้านความคิดระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ และองค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความคิดเชิงปฏิกิริยาในการบริหารงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ แปรเปลี่ยนทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม จัดการศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง ใช้ทรัพยากรทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างคุ้มค่า จัดการศึกษาให้โรงเรียนมีเอกลักษณ์โดดเด่น บริหารงานสอดคล้องกับแผนงานและนโยบายของชาติ จัดการศึกษาของโรงเรียนได้มาตรฐาน ได้รับ

การยอมรับจากครู นักเรียน ผู้ปกครองและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของดูบริน (DuBrin) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ให้ทิศทาง และแรงบันดาลใจที่มีความสำคัญในการสร้างสรรค์หรือสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร (DuBrin, 2018 อ้างถึงใน เหมือนฝัน นันทียกุล, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของมนสิชา ธรรมรักษ์ ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มนสิชา ธรรมรักษ์, 2561) และสอดคล้องกับงานวิจัยของสายธาร อินทร์ตา ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (สายธาร อินทร์ตา, 2565)

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน ในระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การวัดผลประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ทางการศึกษา การนิเทศและแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและผู้บริหารโรงเรียนและถือว่าเป็นหัวใจของโรงเรียน เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน คุณภาพของโรงเรียน อย่างมีคุณภาพและคุณสมบัติที่พึงประสงค์ สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของไอลดา ไสธาวร ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเป็นพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการ

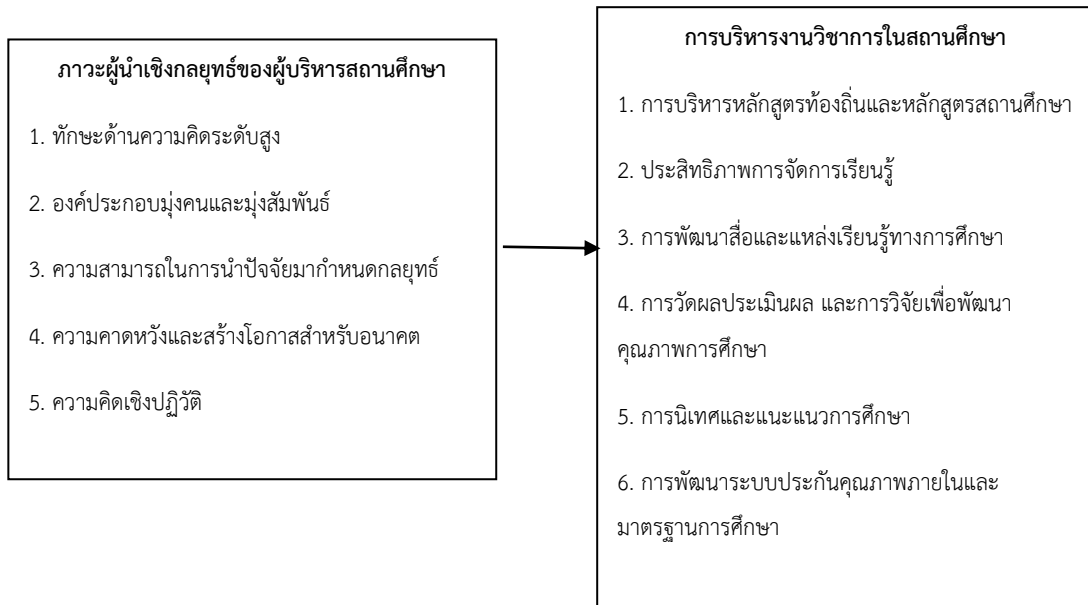


เรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และงานวัดผลและประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน (ไอลดา ไสรถาวร, 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา วงษ์ตา ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (สุริยา วงษ์ตา, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของทวี หนูพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนกลุ่มศรีพุทธ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มศรีพุทธ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม และทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด (ทวี หนูพันธ์, 2565)

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่าภาวะผู้นำที่มีสมรรถนะในการนำกลยุทธ์มาบริหาร การศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากาญจนบุรี เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความคาดหวังและสร้างโอกาส สำหรับอนาคต ความคิดเชิงปฏิบัติ องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดระดับสูง และความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย สามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ได้ร้อยละ 66.5 ทั้งนี้เนื่องจากการภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษานั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ และมี จุดเด่นได้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสามารถกระตุ้นให้ทุกฝ่ายพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุ เป้าหมายในการจัดการศึกษา จัดการศึกษาให้โรงเรียนมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่น บริหารงานสอดคล้องกับ แผนงานและนโยบายของชาติ จัดการศึกษาของโรงเรียนได้มาตรฐาน ส่งเสริมให้จัดการเรียนการสอน ที่สอดคล้องคุณธรรมในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของมนสิชา ธรรมรักษ์ ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำที่มีสมรรถนะในการนำกลยุทธ์มาบริหารการศึกษาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนใน เครือสวนกุหลาบวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (มนสิชา ธรรมรักษ์, 2561)

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอเสนอองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากภาพอธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความคิดระดับสูง องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตความคิดเชิงปฏิบัติ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรท้องถิ่นและหลักสูตรสถานศึกษา ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ทางการศึกษา การวัดผลประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศและแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

บทสรุป

จากข้อค้นพบผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีสมรรถนะในการนำกลยุทธ์มาบริหารการศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นในการส่งเสริมความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ความคิดเชิงปฏิบัติ องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดระดับสูง และความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้



1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรบริหารงานด้วยความคิดสร้างสรรค์แปลกใหม่ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม จัดการศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง ใช้ทรัพยากรทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างคุ้มค่า

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและผู้บริหารโรงเรียนและถือว่าเป็นหัวใจของโรงเรียน เป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน คุณภาพของโรงเรียน อย่างมีคุณภาพและคุณสมบัติที่พึงประสงค์ สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรร่วมกันกำหนดนโยบาย การบริหารด้วยความคิดสร้างสรรค์ในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ และมีจุดเด่นได้จัดการศึกษาให้โรงเรียนมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่น บริหารงานสอดคล้องกับแผนงานและนโยบายของชาติ จัดการศึกษาของโรงเรียนได้มาตรฐาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2559). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- ทวี หนูพันธ์. (2565). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนกลุ่มศรีพุทธ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ธีระ รุญเจริญ. (2557). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ L.T. Place.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2546). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- มนลixa ธรรมรักษ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย. *วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สายธาร อินทร์ตา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพในสถานศึกษา อำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุรียา วงษ์ตา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เหมือนฝัน นันทียกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชน สู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ไอลตา ไสรถาวร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.





การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
Administration Based on the Seven Principles of Kalayanamitta
Dhamma of School Administrators Under the Jurisdiction of the
Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1

¹สุภีร์ สุตสงวน Suphee Sudsanguan

²ดวงใจ ชนะสิทธิ์ Duangjai Chanasid

³อรพรรณ ตูจินดา Oraphan Toujinda

^{1,2,3}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

^{1,2,3}Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University

¹Corresponding author, e-mail: suphee.1999@gmail.com

Received February 24, 2025; Revised April 3, 2025; Accepted: May 17, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 23 คน และครูจำนวน 304 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อ

จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดประกอบด้วย (1) ให้ความสำคัญกับตนเอง ไม่ถือตัว พุดจาสุภาพ อ่อนโยน (2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี วางตนเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ เคารพและให้เกียรติผู้อื่น (3) มีภาวะผู้นำ มีการวางแผน มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มุ่งพัฒนาโรงเรียน ครูและนักเรียนให้ดีขึ้น ให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน (4) สื่อสารอย่างมีเหตุผล ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ (5) อดทนต่อถ้อยคำที่ไม่เป็นจริง ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความอดทน จริใจ มีเมตตา (6) มีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้สามารถอธิบายและถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้ (7) คิดดี พุดในสิ่งที่ดี ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม เป็นแบบอย่าง ว่ากล่าวตักเตือนและให้แนวทางที่ดีในการปฏิบัติ

คำสำคัญ: การบริหารงาน; กัลยาณมิตรธรรม 7; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research are: (1) to study the level of administration based on the seven principles of Kalyanamittata among school administrators, (2) to compare the level of administration based on these principles among school administrators classified by academic rank, age, educational qualifications, work experience, and school size, and (3) to explore guidelines for developing administration based on the seven principles of Kalyanamittata among school administrators. The research sample consists of 23 school administrators and 304 teachers under the jurisdiction of the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. The sampling method used was stratified random sampling based on school size. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance (ANOVA), and content analysis. Research Findings: 1) The overall administration based on the seven principles of Kalyanamittata among school administrators was at the highest level. 2) The comparative analysis of the level of administration based on the seven principles of Kalyanamittata among school administrators revealed no significant differences in overall. 3) The key approaches for enhancing school administration based on the seven principles of Kalyanamittata, which were most commonly practiced, include: (1) Being approachable, humble, and



speaking politely and gently. (2) Setting a good example, conducting oneself appropriately according to one's role and responsibilities, and showing respect and consideration for others. (3) Demonstrating leadership, strategic planning, and vision in administration, focusing on the development of the school, teachers, and students to gain acceptance from parents and the community. (4) Communicating rationally, engaging in collaborative decision-making, and expressing opinions constructively. (5) Being tolerant of false or negative remarks, performing duties with patience, sincerity, and compassion. (6) Possessing knowledge and understanding to effectively explain and convey information to colleagues. (7) Thinking positively, speaking well, acting virtuously, serving as a role model, offering constructive feedback, and providing guidance for proper conduct.

Keywords: Administration; Kalayanamitta Dhamma 7; School Administrators

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570) ในกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารคือ ให้สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานและมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล เนื่องจากจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน ทำให้มีความรู้สึก ห่วงเห่น เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของที่จะมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและมุ่งมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) การมีศีลธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารจะสร้างประโยชน์ให้องค์กรและทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ดังนั้นภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์กับคุณธรรมของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เพราะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และความเป็นกัลยาณมิตร (ธีระวุฒิ จันทะพันธ์ และคณะ, 2567) ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ต้องพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล สร้างเครือข่าย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มีทักษะทางเทคโนโลยี พัฒนาศักยภาพ มีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี พัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ (พรวิภา เขยกลิ่น, 2567) สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างสัมพันธ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย (สุนทรี วรรณไพเราะ และวรพล ศรีเทพ, 2567)

ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหาร มิตรที่ดีจะสร้างความสบายใจกับเรา เป็นผู้ประพจน์ดี มีความรู้ สามารถอธิบายสิ่งต่างๆ ให้เข้าใจง่าย จะรับฟังอย่างอดทนเมื่อมีคำถามหรือต้องการความช่วยเหลือ ไม่แสดงความอหังการ หงุดหงิด คอยแนะนำไปในทิศทางที่ถูกต้อง และจะไม่นำไปทำสิ่งที่เสื่อม การเป็นกัลยาณมิตรเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับการเป็นเพื่อนที่ดีและต่อผู้ร่วมงานในองค์กร กัลยาณมิตรควรมีคุณธรรม 7 ประการ คือ 1) ปิโย 2) ครุ 3) ภาวนีโย 4) วตฺตา 5) วจนฺทโม 6) คม ภีรณฺจ 7) โน จฏฐาเน นิโยชเย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2556) นอกจากนี้ Schwartz (2002) กล่าวถึงหลักจริยธรรมที่คาดหวังจากผู้บริหารมีดังนี้ 1) สร้างแรงบันดาลใจ 2) ใจกว้าง 3) เคารพผู้อื่น 4) มีความรับผิดชอบ 5) มีความเป็นกลาง 6) รัก เอื้ออาทร เอาใจใส่ในงาน 7) ตระหนักถึงความเป็นพลเมือง และ Yaman (2010) ได้อธิบายลักษณะทางจริยธรรมที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีดังนี้ 1) สร้างความตระหนักรู้ด้านจริยธรรมและค่านิยม 2) กำกับดูแลตนเองและผู้อื่นที่เขาร่วมรับผิดชอบเพื่อให้ทุกคนประพฤติตนอย่างมีจริยธรรม 3) เป็นต้นแบบที่ดี 4) ให้คุณค่าในทุกขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมทางจริยธรรม 5) ฝึกฝนเกี่ยวกับค่านิยมและจริยธรรม 6) ให้ความสำคัญกับผู้มีจิตสำนึกด้านจริยธรรมสูง

จากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารงานสถานศึกษา หลากรูปแบบดังนี้ 1) ใช้อำนาจในการบริหารงานมากทำให้เป็นที่เกรงกลัวของผู้อื่น 2) ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์ 3) ควบคุมบริหารงานด้วยการใช้หลักของเหตุผลและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้อื่น 4) ผู้บริหารมีประสบการณ์น้อยจึงทำให้ความรู้ในการบริหารงานในด้านต่างๆ ยังไม่เพียงพอ ผู้บริหารจึงควรศึกษาในแต่ละด้าน แสวงหาความรู้ใหม่ 5) ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น 6) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนในการทำงาน 7) ยึดหลักศาสนาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน 8) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 9) มีความยุติธรรม 10) ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ 11) การให้เกียรติและไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน 12) เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมบริหาร 13) การให้ความรักและเอาใจใส่กับเพื่อนร่วมงาน 14) ห่วงใยเสียสละการทำงานในหน้าที่ 15) รับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการนำองค์กรไปสู่การพัฒนา มีความรอบรู้ รู้กว้าง รู้ไกล ช่างสังเกต รู้จักฟัง 16) บริหารสถานศึกษาอย่างโปร่งใส ยึดถือคุณธรรม และจากผลการศึกษาข้างต้นพบว่า ครูยังมีความคาดหวังในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบกัลยาณมิตรเพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานและมุ่งหวังให้องค์กรมีการพัฒนา (ณัชชา เพ็ชรทรัพย์ และคณะ, 2566; เดือนฉาย เงามาม และคณะ, 2565; พนิดา ขวัญเมือง, 2567; ภิญทิรา ธิตะปัน และคณะ, 2565; ศศิวิมล จันทสุข และบรรจบ บุญจันทร์, 2567)

นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศในการบริหารงานสถานศึกษา พบว่า จริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน ภาวะผู้นำทางจริยธรรมช่วยส่งเสริมความร่วมมือของนักเรียน ผู้บริหาร คณะครู บุคลากร ช่วยลดการทำผิด



ทางจริยธรรม เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเกิดผลสำเร็จมาก การมีศีลธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารจะสร้างประโยชน์ให้องค์กรและทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับคุณธรรมของครู โดยหลักจริยธรรมในการบริหารการศึกษา ผู้บริหารควรมีค่านิยมทางจริยธรรมได้แก่ 1) มีความยุติธรรม 2) ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม 3) มีความเคารพผู้อื่น 4) ความเป็นกลาง 5) ไม่เลือกปฏิบัติ 6) ดำเนินการตามกฎหมาย 7) การจัดระเบียบทางจริยธรรมของหน่วยงาน โดยครูมีความเห็นว่าหากมีการบัญญัติหรือกำหนดประเด็นทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจนก็จะช่วยให้สามารถตัดสินเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความเป็นธรรม และการมีจริยธรรมมากขึ้นโดยเฉพาะปัญหาด้านบุคลากร นอกจากนี้ยังพบว่า บริบทของโรงเรียน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา (สาขาวิชา) ตำแหน่งในองค์กร มีผลต่อการรับรู้พฤติกรรมและทัศนคติทางจริยธรรม คุณธรรมและจริยธรรมของบุคคล (Berges-Puyo, 2022; Bhattarai, 2015; Boydak et al., 2017; Gulyuz, 2021)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ได้กำหนดแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนนโยบายและนโยบายระยะเร่งด่วน (QUICK WIN) ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อตอบสนองนโยบายข้อ 10.1-10.4 ด้วยการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมีเป้าหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพคิดเป็นร้อยละ 100.00 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2566) จากแผนปฏิบัติการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงจุดเน้นที่ต้องการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารและบุคลากรรวมถึงหลักการบริหารงานทุกๆด้านรวมทั้งการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดหวังว่าข้อค้นพบที่ได้รับจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้วางแผนเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนำหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น .995 ตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ที่ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ได้ตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน ครูจำนวน 304 คน รวมทั้งสิ้น 327 คน เก็บรวบรวมข้อมูลระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 โดยแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) และการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ends Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1. พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

(n = 327)

การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านน่ารัก	4.63	0.50	มากที่สุด	3
2	ด้านน่ารักพร	4.59	0.62	มากที่สุด	5



3	ด้านน่าเจริญใจ	4.65	0.57	มากที่สุด	2
4	ด้านรู้จักพูดให้ได้ผล	4.56	0.60	มากที่สุด	6
5	ด้านอดทนต่อถ้อยคำ	4.61	0.57	มากที่สุด	4
6	ด้านชี้แจงเรื่องล้าลึก ซับซ้อน ให้เข้าใจได้	4.50	0.68	มากที่สุด	7
7	ด้านไม่ชักนำไปในทางเสื่อมเสีย	4.69	0.51	มากที่สุด	1
รวม		4.61	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านไม่ชักนำไปในทางเสื่อมเสียอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือด้านเจริญใจ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.57) ด้านน่ารัก ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.50) ด้านอดทนต่อถ้อยคำ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.57) ด้านน่าเคารพ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.62) ด้านรู้จักพูดให้ได้ผล ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.60) และด้านชี้แจงเรื่องล้าลึก ซับซ้อน ให้เข้าใจได้ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านตำแหน่งวิทยฐานะของผู้บริหารพบว่า การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน กลุ่มที่มีตำแหน่งวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีค่าเฉลี่ยด้านชี้แจงเรื่องล้าลึก ซับซ้อน ให้เข้าใจได้แตกต่างจากผู้บริหารที่มีวิทยฐานะชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านอายุของผู้บริหารพบว่า การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านการอดทนต่อถ้อยคำสูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 56-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ด้านวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร พบว่า การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารพบว่า การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านชี้แจงเรื่อง ล้ำลึก ชับซ้อนให้เข้าใจ ได้ สูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ด้านขนาดของสถานศึกษา การบริหารงานตามหลักกลายณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารที่บริหารงานในสถานศึกษาขนาดกลางมีความสามารถในการชี้แจงเรื่องล้ำลึก ชับซ้อนให้เข้าใจได้ สูงกว่าผู้บริหารที่บริหารงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกลายณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

- 1) หลักปิโย (น่ารัก) ที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ การให้ความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว พุดจาสุภาพ อ่อนโยน
- 2) หลักครุ (น่ารัก) ที่มีการปฏิบัติมากคือ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี วางตนเหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ เคารพและให้เกียรติผู้อื่น
- 3) หลักภาวนิโย (น่ารัก) มากที่สุดคือ การมีภาวะผู้นำ มีการวางแผน มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มุ่งพัฒนาโรงเรียน ครูและนักเรียนให้ดีขึ้น ให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน
- 4) หลักวตฺตา จ (รู้จักพูดให้ได้ผล) ที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ การสื่อสารอย่างมีเหตุผล ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
- 5) หลักวจนฺทโม (อดทนต่อถ้อยคำ) มากที่สุดคือ การอดทนต่อถ้อยคำที่ไม่เป็นจริง ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความอดทน จริงใจ มีเมตตา
- 6) หลักคฺมภิรณฺจ กถ กตฺตา (ชี้แจงเรื่องล้ำลึก ชับซ้อนให้เข้าใจได้) ที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารต้องศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้สามารถอธิบายและถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้
- 7) หลักโน จฺญฺฐานํ นิโยชเย (ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย) ด้านมีการปฏิบัติมากที่สุดคือ การคิดดี พูดในสิ่งที่ดี ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม เป็นแบบอย่าง ว่ากล่าวตักเตือน และให้แนวทางที่ดีในการปฏิบัติ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานตามหลักกลายณมิตรธรรม 7 ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนำหลักกลายณมิตรธรรม 7 มาใช้ในการบริหารงานก็จะส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีแรงจูงใจและมีความสุขในการทำงานซึ่งก็จะส่งผลให้สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Berges-Puyo พบว่า การมีศีลธรรม จริยธรรมและภาวะผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือของนักเรียน ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรที่จะสร้างประโยชน์ให้องค์กร เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และช่วยลดการทำผิดทางจริยธรรม (Berges-Puyo, 2022) สอดคล้องกับการวิจัยของพนิดา ขวัญเมือง ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักกลายณมิตร



ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ” ผลการวิจัย พบว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี จะส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะผู้บริหารที่เป็นผู้มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ จะสามารถหลอมรวมการทำงานของบุคคลกรทางการศึกษา (พนิดา ขวัญเมือง, 2567) สอดคล้องกับการวิจัยของภณทิรา ธิตะปัน และคณะ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดขอนแก่น ” ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่มีวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอรวมถึงแสวงหาความรู้ใหม่ มีการถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่นได้ปฏิบัติตามเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ (ภณทิรา ธิตะปัน และคณะ, 2565)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำแนกตาม (1) ตำแหน่งวิทยฐานะ (2) อายุ (3) วุฒิการศึกษา (4) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ (5) ขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มที่มีตำแหน่งวิทยฐานะเชี่ยวชาญกับชำนาญการ และกลุ่มวิทยฐานะชำนาญการพิเศษกับกลุ่มชำนาญการ มีค่าเฉลี่ยด้านชี้แจงเรื่องล้าลึก ชับซ้อน ให้เข้าใจได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2.2 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านชี้แจงเรื่อง ล้าลึก ชับซ้อนให้เข้าใจได้สูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Boydak et al. ที่ทำการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในมุมมองของครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มาก จะสามารถปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานของจริยธรรมได้ดี (Boydak et al., 2017)

2.2 ผลการวิจัยด้านอายุของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีอายุ 41-45 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านการอดทนต่อถ้อยสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 56-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารที่มีอายุมากอาจจะมีช่องว่างระหว่างวัยกับผู้ร่วมงานค่อนข้างมาก ทำให้การ ยินดี การพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา คำซักถาม การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ยอมรับฟังคำแนะนำ คำวิพากษ์วิจารณ์ พร้อมที่แก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นไปได้อย่างกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุน้อย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาจึงต้องมีการปรับตัว เพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและยอมรับในความสามารถของกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ที่แสดงให้เห็นความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา

จากเพื่อนร่วมงานคือ 1) ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ เป็นความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ 2) ความปรารถนาที่จะรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่านั้นประกอบด้วยความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จและแสดงออกถึงความสามารถของตนเอง (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2565) นอกจากนี้ ยังรวมถึงความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและมองเห็นถึงความสามารถ ความมีคุณค่า และความน่าเชื่อถือของตนเอง รวมถึงการได้รับการยกย่องและการเคารพนับถือจากผู้อื่น ดังนั้นหากทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับในความต้องการขั้นพื้นฐานของแต่ละฝ่ายก็จะทำให้องค์กรมีความสุขและการบริหารงานประสบความสำเร็จ

2.3 ผลการศึกษาด้านการบริหารงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความสามารถในการชี้แจงเรื่องล้าลึก ซับซ้อนให้เข้าใจได้สูงกว่าผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางต้องดูแลนักเรียนและคณะครูในจำนวนที่มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ทำให้มีการฝึกฝนการสื่อสาร การชี้แจงข่าวสารแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมากกว่า จึงทำให้ค่าเฉลี่ยด้านการชี้แจงเรื่องล้าลึก ซับซ้อนให้เข้าใจได้สูงกว่าสอดคล้องกับ Bhattarai ได้ทำการศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนไม่ได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน เนื่องจากความแตกต่างของตำแหน่งผู้บริหารที่ประกอบด้วยบริบทและสถานการณ์ที่หลากหลาย การศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการระบุประเด็นของจริยธรรมที่จะศึกษาโดยจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียนและความแตกต่างของบริบทท้องถิ่นพบว่า โรงเรียนแต่ละแห่งมีการกำหนดจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องการจะเป็นไว้อย่างครบถ้วน ชัดเจน โดยมีการผสมผสานวัฒนธรรมท้องถิ่นและบริบทของโรงเรียน มีความรู้สึกหวงแหน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของที่จะมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ และมุ่งมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน (Bhattarai, 2015)

2.4 ผลการวิจัยด้านวุฒิการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดหลักเกณฑ์การขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิที่คุรุสภารับรอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งจึงมีวุฒิทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่งผลให้การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ไปใช้ในการบริหารงาน



โดยหลักปิโย(น่ารัก) ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ การให้ความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว พุดจาสุภาพ อ่อนโยน ด้านหลักครู (นำเคารพ) คือ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี วางตนเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ เคารพและให้เกียรติผู้อื่น ส่วนหลักภาวนีโย (น่าเจริญใจ) คือ การมีภาวะผู้นำ มีการวางแผน มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มุ่งพัฒนาโรงเรียน ครูและนักเรียนให้ดีขึ้น ให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และชุมชน สำหรับหลักวตฺตา จ (รู้จักพูดให้ได้ผล) ที่นำมาใช้มากที่สุดคือ การสื่อสารอย่างมีเหตุผล ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ด้านหลักวจนฺทกฺโข (อดทนต่อถ้อยคำ) ที่นำมาปฏิบัติคือ การอดทนต่อถ้อยคำที่ไม่เป็นจริง ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความอดทน จริงใจ มีเมตตา ส่วนหลักคฺมภีรณฺจ กถ กตฺตา (ชี้แจงเรื่องล้าลึก ชับซ้อนให้เข้าใจได้) เน้นไปที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้สามารถอธิบายและถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้ และหลักจฺญฺฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย) คือ การคิดดี พูดในสิ่งที่ดี ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม เป็นแบบอย่าง ว่ากล่าวตักเตือนและให้แนวทางที่ดีในการปฏิบัติ ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของนักบริหารที่ดีคือการมีคุณธรรม โดยเฉพาะการเป็นผู้ที่ยึดมั่นในกัลยาณมิตรธรรม 7 ซึ่งการมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการบริหารตนเอง การบริหารบุคลากร และการบริหารงาน หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณธรรม ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาประสบปัญหา เกิดความขัดแย้งในหมู่ผู้ร่วมงาน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดลง และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของสถานศึกษาโดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมย่อมเป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานสามารถนำพาสถานศึกษาสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีกัลยาณมิตร มีอริยาศัยไมตรีที่ดี มีน้ำใจและไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงานด้วยจิตเมตตา มีความผู้รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นให้การส่งเสริมสนับสนุนในบุคลากรปฏิบัติตามระเบียบและมีคุณธรรม ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีเมตตา กรุณา พึงพาอาศัยกันและกัน เป็นการอยู่ในเชิงสังคมที่มีความสร้างสรรค์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2556) และสอดคล้องกับงานวิจัยของเดือนฉาย เงามาม และคณะ ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า 1) ต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจน เผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรและบุคคลภายนอกทราบ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง 2) การให้เกียรติและไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีความจริงใจคอยให้ความช่วยเหลือ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมบริหาร 3) การให้ความรักและเอาใจใส่กับเพื่อนร่วมงาน ทุ่มเทเสียสละการทำงานในหน้าที่อย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกทางกาย วาจา อย่างสง่างามเหมาะสมกับกาลเทศะ 4) รับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการนำองค์กรไปสู่การพัฒนา มีความรอบรู้ รู้กว้าง รู้ไกล ช่างสังเกต รู้จักฟังอยู่เสมอ 5) ต้องบริหารสถานศึกษาอย่างโปร่งใส ยึดถือ

คุณธรรมปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน วางใจเป็นกลางเพื่อรักษาความยุติธรรม ดังนั้นการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จึงมีความสำคัญที่จะส่งเสริมและขับเคลื่อนการบริหารงานในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ (เดือนฉาย เงามาม และคณะ, 2565)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สามารถสังเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้ ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพสามารถอธิบายโดยสังเขปได้ดังนี้

น่ารัก: การให้ความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว พูดจาสุภาพ อ่อนโยน

น่ารักพอ: การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี วางตนเหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ เคารพและให้เกียรติผู้อื่นของผู้บริหารสถานศึกษา

น่ารักใจ: การมีภาวะผู้นำ มีการวางแผน มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มุ่งพัฒนาโรงเรียนครูและนักเรียนให้ดีขึ้น ให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน ของผู้บริหารสถานศึกษา

รู้จักพูดให้ได้ผล: ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสื่อสารอย่างมีเหตุผล ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์



อดทนต่อถ้อยคำ: การอดทนต่อถ้อยคำที่ไม่เป็นจริง ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความอดทน จริงใจ มีเมตตา ของผู้บริหารสถานศึกษา

แถลงลึกซึ้ง: ผู้บริหารต้องศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้สามารถอธิบายและถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้

ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อม: การคิดดี พูดในสิ่งที่ดี ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม เป็นแบบอย่าง ว่ากล่าว ตักเตือน และให้แนวทางที่ดีในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา

บทสรุป

ผลการวิจัยการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความแตกต่างตามตำแหน่งวิทยฐานะ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 สามารถนำข้อค้นพบไปพิจารณาการจัดสรรตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยพิจารณาตัวแปรตำแหน่งวิทยฐานะ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกทักษะการสื่อสารและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้มั่งคั่งความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานในทุกด้าน เพื่อให้สามารถสื่อสารและถ่ายทอดเรื่องต่างๆ ได้อย่างละเอียด ชัดเจน จนผู้ร่วมงานเกิดการเรียนรู้สามารถนำมาปฏิบัติได้ ส่งผลให้การบริหารงานเกิดความคล่องตัว และเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับแต่ละบริบทของสถานศึกษา โดยควรพิจารณาถึงตัวแปรตำแหน่งวิทยฐานะ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารสถานศึกษานั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยเฉพาะในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานได้ประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลและงานวิชาการในสถานศึกษา
2. ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านบุคคลและด้านวิชาการในสถานศึกษา
3. ศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ณัชชา เพ็ชรทรัพย์ และคณะ. (2566). การประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตรธรรม 7 เพื่อสร้างความสุขขององค์กรสำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร*, 11(2): 173-185.
- เดือนฉาย เงามาม และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(1): 39-50.
- ธีระวุฒิ จันทะพันธ์ และคณะ. (2567). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2): 1032-1058.
- พนิดา ขวัญเมือง. (2567). การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 8(1): 435-443.
- พรวิภา เขยกลั่น. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1): 100-115.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2556). *ธรรมานุญชีวิต*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภณทิรา ธิตะปัน และคณะ. (2565). การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดขอนแก่น. *Journal of Modern Learning Development*, 7(3): 127-143.
- ศศิวิมล จันทสุข และบรรจบ บุญจันทร์. (2567). แนวทางพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 6(4): 759-770.



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. นครปฐม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สุนทรี วรรณไพเราะ และวรพล ศรีเทพ. (2567). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค Next Normal. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 6(1): 279–290.
- สุรงค์ ไคว์ตระกูล. (2565). จิตวิทยาการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Berges-Puyo, J. G. (2022). Ethical Leadership in Education: A Uniting View Through Ethics of Care, Justice, Critique, and Heartful Education. *Journal of Culture and Values in Education*, 5(2): 140-151.
- Bhattarai, P. C. (2015). The ethics of educational administrators: Are they uniform or contextual? *Journal of Ethical Educational Leadership*, 2(4): 1-16.
- Boydak, O. M., et al. (2017). Ethical Leadership Behaviours of School Administrators from Teachers' Point of View. *Foro de Educación*, 15(23): 161-184.
- Gulyuz, D. (2021). Teachers' and Administrators' Perception About the Concepts of "Ethical Behavior" And "Attitude". *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(1): 756–772.
- Schwartz, M. S. (2002). A Code of Ethics Corporate Code of Ethics. *Journal of Business Ethics*, 41: 27-43.
- Yaman, A. (2010). New Roles of Supervisors; Ethical Leadership. *Journal of Venetism*, 5: 9-16.



การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความสามารถ
ในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็นนวัตกรรมของนักเรียน
ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

The Development of a Mathematics Learning Model to Enhance
Problem-Solving Abilities and Innovators in Fourth Grade Student

¹สรานจิต อ้นพา Saranjit Aonpa

²อุบลวรรณ ส่งเสริม Ubonwan Songserm

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

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

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

Received February 24, 2025; Revised April 4, 2025; Accepted: May 17, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้และ 2) เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการโดยใช้แนวทางการวิจัยและพัฒนา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มเป้าหมาย คือ 1) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 120 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน 2) ครูผู้สอนรายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นประถมศึกษา ของโรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ภาคกลาง จำนวน 5 คน และ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 5 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ 1) แบบวิเคราะห์เอกสาร 2) แบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียน มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) แบบสัมภาษณ์แบบครูผู้สอนคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 และผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 4) แบบประเมินคุณภาพความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ และ 5) แบบรับรองคุณภาพของของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการ



แก้โจทย์ปัญหาและความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กิจกรรมต้องมีความน่าสนใจ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติกิจกรรมที่หลากหลาย สามารถนำความรู้ที่ได้แก้โจทย์ปัญหาและมาสร้างสรรค์ผลงาน 2) รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผล 5) ปัจจัยสำคัญในการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการรับรองภาพรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การแก้โจทย์ปัญหา; การเรียนรู้คณิตศาสตร์; ความเป็นนวัตกรรม; รูปแบบการจัดการ

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study basic information and needs in developing the learning management model and 2) to develop and find the quality of the mathematics learning management model to strengthen problem-solving abilities and innovators of students in Grade 4 . This study was conducted using the Research and Development (R&D) approach, employing a Mixed Methods Research methodology. The target group is 1) A total of 120 fourth-grade students selected through two-stage random sampling. 2) primary school mathematics teachers of Demonstration School Under the jurisdiction of the Office of the Higher Education Commission, Central Region a total of 5 people were obtained from sampling by volunteers and 3) 5 experts in mathematics learning management who were selected from a specific selection. The tools used were 1) document analysis form 2) student opinion questionnaire 3) interview form with fourth grade mathematics teachers and experts in mathematics learning management 4) Form to assess the quality of suitability of the learning management model and 5) Form to certify the quality of the learning management model. The statistics used are content analysis. Mean and standard deviation. The research results found that: 1) Mathematics learning model to enhance problem-solving abilities and innovators of students in Grade 4. Activities must be interesting. Focusing on the student as the center, encouraging students to learn by practicing a variety of activities. Able to use the knowledge gained to solve problems and create works. 2) Mathematics learning management model to enhance problem-solving abilities and innovators of Grade 4 students, consisting of 5 elements: 1) Principles

2) Objectives of the learning management model 3) Learning management process 4) Measurement and evaluation 5) Important factors in successfully implementing the model the results of the overall quality inspection were at the highest level and the overall certification results were at a high level of appropriateness.

Keywords: Problem Solving; Mathematics Learning; Innovation; Management Model

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในโลกยุคปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นผลให้ทุกประเทศมุ่งพัฒนากำลังคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่สำคัญ ได้แก่ การเติบโตของนวัตกรรมแหล่งความรู้ระดับโลกออนไลน์ที่มีต้นทุนและราคาต่ำ วงจรชีวิตของความรู้สั้นลงโดยเฉพาะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเร็ว และแนวโน้มความต้องการเรียนรู้ตามความสนใจรายบุคคล (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

วิชาคณิตศาสตร์เป็นเครื่องมือในการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและศาสตร์อื่นๆ อันเป็นรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติให้มีคุณภาพและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้ทัดเทียมกับนานาชาติ การศึกษาคณิตศาสตร์จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ (ทิตนา แซมณี, 2557) เมื่อพิจารณาจากจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ พบว่า ได้ให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหา โดยกำหนดให้การแก้ปัญหาเป็นทักษะสำคัญและจำเป็นอันดับแรกของทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ด้วยความสำคัญของคณิตศาสตร์ดังกล่าว คณิตศาสตร์จึงมีบทบาทยิ่งต่อการพัฒนาความคิดของมนุษย์ ทำให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบ มีแบบแผน สามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาและสถานการณ์ได้อย่างถี่ถ้วน รอบคอบ ช่วยให้คาดการณ์ วางแผน ตัดสินใจ แก้ปัญหา และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องเหมาะสม นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือทางการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและศาสตร์อื่นๆ คณิตศาสตร์จึงมีประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต ช่วยพัฒนาชีวิตให้ดีขึ้น เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) จากรายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563-2565 ในระดับประเทศ



พบว่า มีคะแนนรายวิชาคณิตศาสตร์ เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 29.99 36.83 และ 28.06 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ในระดับสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สอ.ว.) เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 49.81 52.39 และ 47.22 ยังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ารายวิชาอื่นๆ มาอย่างต่อเนื่องซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนและระบบการศึกษาโดยรวม จึงนับได้ว่าเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งที่การจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมควรได้รับการแก้ไข ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าเทคนิควิธีการสอนแบบต่างๆ เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยนำการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการสอนคณิตศาสตร์ที่สอดคล้องกับบริบทและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน คณิตศาสตร์ จำนวน 3 ประเภท ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning: PBL) 2) การจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน (Creativity-Based Learning: CBL) และ 3) การจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-Based Learning: ABL)

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning: PBL) เป็นรูปแบบการสอนที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ดีมากที่สุดวิธีหนึ่ง เพราะสอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาและคิดอย่างสร้างสรรค์ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนและได้ลงมือปฏิบัติมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีโอกาสออกไปแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากแหล่งทรัพยากรเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ในส่วนของผู้สอนก็จะลดบทบาทการเป็นผู้ควบคุมในชั้นเรียนลง แต่ผู้เรียนจะมีอำนาจในการจัดการควบคุมตนเอง ส่วนจะหาความรู้ใหม่ได้มากหรือน้อยแค่ไหน ก็แล้วแต่ความประสงค์ของผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนเป็นฝ่ายรับผิดชอบการเรียนรู้ของตน การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน จึงเป็นการสอนที่เน้นการสำรวจ ค้นคว้า และแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน โดยมีครูเป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนคิด สร้างความรู้ และแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ในขณะที่ Akcay (2009) ระบุว่าป็นวิธีการเรียนรู้แบบสืบสอบ นักเรียนเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ที่ต้องเรียนรู้โดยใช้คำถาม นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหามิสถานการณ์จริง ช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะการคิดและการแก้ปัญหา สอดคล้องกับ Barrett (2010) กล่าวในทิศทางเดียวกันว่า เป็นการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยการเล่นปัญหา มีการค้นคว้าทำงานร่วมกัน อภิปรายสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้พร้อมทั้งนำเสนอ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี แคมป์ ให้ความหมายว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning: PBL) เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ โดยปัญหานั้นอาจจะเป็นปัญหาจริง หรือผู้สอนจำลองสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหาด้วยกระบวนการกลุ่ม จึงสรุปได้ว่า การสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐานสามารถพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียนได้ (ทฤษฎี แคมป์, 2557)

การจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน (Creativity-Based Learning: CBL) เป็นเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานมาจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning: PBL) ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ได้ผลดีในหลายประเทศ และมีการนำทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์มาสร้างเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข มีทักษะกระบวนการในการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การสื่อสารและการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตการให้การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนะ (Perspectives) กระบวนทัศน์แบบดั้งเดิม (Tradition Paradigm) ไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ที่ให้โลกของนักเรียนและโลกความเป็นจริง เป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ไปไกลกว่าการได้รับความรู้แบบง่าย ๆ ไปสู่การเน้นการพัฒนาทักษะและทัศนคติ ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา และความสามารถใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ Hopper (2018) ที่กล่าวว่า สำหรับการเรียนการสอนโดยระบบความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานนั้น จะเป็นการฝึกฝนทักษะทางด้านการคิดสร้างสรรค์ ทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์ผลงาน หรือสร้างนวัตกรรมได้ โดยการฝึกการทำงานเป็นกลุ่มด้วยโครงงาน การฝึกนำเสนอและวิจารณ์แบบสร้างสรรค์โดยการแข่งขันหลากหลายรูปแบบ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการเรียนอย่างสร้างสรรค์

การจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-Based Learning : ABL) เป็นแนวทางการจัดที่เน้นกิจกรรมที่ผ่านการเรียนปนเล่นและบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเป็นฐาน (Activity-Based Learning: ABL) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนซึมซับความรู้ ความเข้าใจ ผ่านการเล่น เกม กิจกรรมกลุ่ม ซึ่งเน้นการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เข้าใจ และได้ฝึกคิดเองในเนื้อหาสาระระหว่างทำกิจกรรม และเล่นเกมเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาแนวคิดความรู้เฉพาะตนขึ้นมาเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากกิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นกิจกรรมกลุ่มด้วยแล้ว ก็จะสามารถทำให้ผู้เรียนพัฒนาภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีมความสามารถในการเข้าสังคม ต่างๆ ได้อีกด้วย (วิโรจน์ ลักษณะอดิสร, 2550) การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-Based Learning: ABL) เป็นทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพุทธินิยมซึ่งเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructivist) โดยทฤษฎีนี้ผู้เรียนจะสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองโดยนำความรู้เดิมเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่หรือประสบการณ์ใหม่ได้ ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้ได้ตลอดเวลาและมีส่วนร่วมในกระบวนการการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยผู้สอนมีหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือผู้สนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้ (Facilitator) และนอกจากนี้ยังมีบทบาทเป็นผู้มีส่วนร่วมในการสร้างสถานการณ์ปัญหาให้แก่ผู้เรียนอีกด้วย วิธีการแก้ปัญหาให้กับผู้เรียนโดยตรง การบูรณาการองค์ประกอบต่างๆของทฤษฎี ดังนั้นการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐานนั้นเป็นจึงวิธีการที่น่าสนใจอีกวิธีหนึ่งที่สามารถช่วยในการเสริมสร้างการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน (Stöblein, 2009)



อีกหนึ่งในทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในปัจจุบันนี้ คือ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งเป็นทักษะที่ทำให้พลเมืองดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 (ทิพย์ลักษณ์ โกมลวนิช, 2564) ผู้ที่มีทักษะการคิดนวัตกรรม เรียกว่า นวัตกรรม คือผู้ที่สามารถสร้างแนวคิดใหม่หรือเปลี่ยนแปลงแนวคิดเดิมอย่างสร้างสรรค์ เป็นกลุ่มคนที่มักจะสร้างสิ่งใหม่อยู่เสมอทั้งในรูปแบบของแนวคิด กระบวนการ สินค้า หรือบริการ บุคคลเหล่านี้จะมีสิ่งที่เรียกว่าความฉลาดในการสร้างสรรค์ ซึ่งจะแตกต่างจากความฉลาดประเภทอื่น เพราะเป็นความฉลาดที่มากกว่าทักษะการจดจำ รับรู้ หรือการเป็นผู้บังคับใช้สมองซีกขวา โดยผู้ที่เรียกกันว่า นวัตกรรม จะต้องสามารถเชื่อมโยงสมองทั้งสองซีกให้ทำงานร่วมกันโดยผ่านทักษะที่จำเป็นในการสร้างแนวคิดใหม่ (Dyer et al., 2011) อีกทั้งความเป็นนวัตกรรม (Innovator) ทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ผู้ที่ริเริ่ม ประดิษฐ์คิดค้นสร้างสรรค์ และสนับสนุน ให้เกิดเทคนิควิธีการ รูปแบบ เครื่องมือ กระบวนการ หรือผลงาน ที่เป็นนวัตกรรม สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน ของตนเอง องค์กร และส่งมอบไปยังระบบการจัดการศึกษา ซึ่งมีประโยชน์ มีคุณค่า และเหมาะสมต่อการพัฒนาและแก้ปัญหาทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น บุคลากรทางการศึกษาที่มีศักยภาพหรือเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา จะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ในระดับชั้นประถมศึกษา มุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้สะท้อนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ พัฒนาผู้เรียนให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ มีความสนใจที่จะได้ศึกษาการพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็น นวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการ ในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็น นวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
2. เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็น นวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีดำเนินการวิจัยในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research & Development: R&D) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ด้วยการศึกษาวิธีการ

เชิงปริมาณ (Quantitative Methods) และวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) เพื่อตอบคำถามการวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการ ในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยในขั้นที่ 1 การวิจัย (Research: R_1) ได้แก่

1) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในภาคกลาง ได้มาจากการใช้โปรแกรมกำหนดขนาดตัวอย่างของ Soper ที่คำนวณได้จากเว็บไซต์ www.danielsoper.com/statcalc (Soper, 2021) กำหนดขนาดอิทธิพลที่ 0.5 ซึ่งเป็นค่าขนาดอิทธิพลระดับปานกลาง กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการวิเคราะห์ จำนวน 88 คน ดำเนินการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-stage sampling) โดยมีรายละเอียด ดังนี้โดยมีรายละเอียดดังนี้ ขั้นที่ 1 สุ่มจังหวัดที่มีโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในภาคกลาง ทั้งหมด 10 จังหวัด สุ่มมา 3 จังหวัด โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ขั้นที่ 2 สุ่มโรงเรียน จาก 3 จังหวัด จากโรงเรียนทั้งหมดและสุ่มนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ในแต่ละโรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2) ครูผู้สอนรายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นประถมศึกษา ของโรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ภาคกลาง จำนวน 5 คน ที่ได้จากการเลือกตัวอย่างโดยอาสาสมัคร (Volunteer Sampling)

3) ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 5 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในขั้นที่ 1 การวิจัย (Research: R_1) ได้รับการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ประกอบไปด้วยเครื่องมือ ดังนี้

1) แบบวิเคราะห์เอกสารเพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ โดย วิเคราะห์ข้อมูลในประเด็น ดังนี้ (1) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) และหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา) ในรายวิชาคณิตศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 (2) แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ ตรวจสอบคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการสอนคณิตศาสตร์และด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 คน ใช้แบบประเมินที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (Likert Rating scale) ภาพรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.97$, $SD = 0.06$)



2) แบบสอบถาม (Questionnaires) ความต้องการของนักเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตรวจสอบคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการสอน คณิตศาสตร์และด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 คน ใช้แบบประเมินที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (Likert Rating scale) ภาพรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.44$, $SD = 0.76$)

3) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยใช้สัมภาษณ์ครูผู้สอน คณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 และผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ชุดเดียวกัน ตรวจสอบคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการสอน คณิตศาสตร์และด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 คน ใช้แบบประเมินที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (Likert Rating scale) ภาพรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$, $SD = 0.37$)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ (1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับนโยบายการศึกษา ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ปรับปรุงแก้ไข พุทธศักราช 2553 ฉบับที่ 2) แนวโน้มการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และหลักสูตรแกนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 และหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร (ปฐมวัยและประถมศึกษา) (2) ศึกษาหลักการ แนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ คณิตศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็น นวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้น ประถมศึกษา ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ (3) ศึกษาความต้องการในการ พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็น นวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยการสัมภาษณ์ (Depth Interview) ในการ รวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนรายวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นประถมศึกษา ของโรงเรียนสาธิต ในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในภาคกลาง จำนวน และผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนคณิตศาสตร์ จำนวน 5 คน และสอบถามนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็น นวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 120 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ (1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรแกนการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 ของโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร เอกสารการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) (2) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความต้องการ ของนักเรียนเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละและ

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) (3) วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้จากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สังเคราะห์ผลที่ได้จากการศึกษาในขั้นที่ 1 เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ คู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ แผนการจัดการเรียนรู้ และเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ รวมไปถึงการตรวจสอบคุณภาพดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยในขั้นที่ 2 การพัฒนา (Development: D₁) ได้แก่

1) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน สำหรับการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (ABL) 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน (CBL) 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนคณิตศาสตร์ (ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์) 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านความเป็นนวัตกรรม 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล 2 คน

2) ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน สำหรับการประเมินคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ และ 3) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 37 คน สำหรับตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้และแบบทดสอบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา

2. เครื่องมือที่ใช้ในขั้นที่ 2 การพัฒนา (Development: D₁) เป็นการพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสม ครอบคลุม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน และการหาคุณภาพของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ประกอบไปด้วยเครื่องมือ ดังนี้

1) แบบประเมินเพื่อรับรองรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีความเหมาะสมมากภาพรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$, $SD = 0.00$) ทุกรายการ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการหาค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2) แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีความเหมาะสมมากภาพรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$, $SD = 0.00$) ทุกรายการ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการหาค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้



1) พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ และคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ โดยนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ (ฉบับร่าง) เสนอผู้เชี่ยวชาญ 9 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ครอบคลุม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยดำเนินการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Zoom โดยผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นเสนอผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน ให้ข้อมูลอีกครั้ง เพื่อรับรองรูปแบบก่อนนำไปใช้จริง โดยใช้แบบประเมินเพื่อรับรองรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ ผลการประเมินในภาพรวม รับรองและมีความเหมาะสมมากภาพรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.34$, $SD = 0.70$) หลังจากนั้นนำรูปแบบและคู่มือที่ผ่านการรับรองแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อหาคุณภาพ โดยใช้แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ ซึ่งคู่มือการใช้รูปแบบโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ในภาพรวมพบว่า รูปแบบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.97$, $SD = 0.06$) และคู่มือมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.96$, $SD = 0.09$)

2) แผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 3 แผน แผนการจัดการเรียนรู้ละ 6 ชั่วโมง เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ในภาพรวมพบว่า มีความเหมาะสม ทั้ง 3 แผนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$, $SD = 0.00$) แสดงว่า แผนที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

3) เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ได้แก่

3.1 แบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบปรนัย (Multiple choice) 4 ตัวเลือก มีการสร้าง จำนวน 40 ข้อ นำไปใช้จริง 20 ข้อ หาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ระหว่าง 3.60–5.00 ทุกข้อ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบทดสอบไป try out กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และผ่านการเรียน เรื่อง รูปสี่เหลี่ยมมุมฉากมาแล้ว จำนวน 37 คน จากนั้นนำผลการเรียนรู้มาหาค่าความยากและอำนาจจำแนกของแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้ และเลือกข้อสอบที่เหมาะสมจำนวน 20 ข้อ มีค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง 0.31 ถึง 0.78 และมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.22 ถึง 0.78 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (Kuder Richardson) ได้เท่ากับ 0.87

3.2 แบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา มีลักษณะเป็นข้อสอบอัตนัย จำนวน 5 ข้อ ข้อละ 12 คะแนน รวมทั้งสิ้น 60 คะแนน ประเมินผู้เรียนหลังการจัดการเรียนรู้และรายงานผลคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubrics) มีการสร้างจำนวน 10 ข้อ นำไปใช้จริง 5

ข้อ หาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ระหว่าง 3.60–5.00 หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบทดสอบไป try out กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และผ่านการเรียน เรื่อง รูปสี่เหลี่ยมมุมฉากมาแล้ว จำนวน 37 คน จากนั้นนำผลการวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.85 โดยคำนวณจากข้อสอบที่มีคุณภาพและข้อสอบที่คัดเลือกลงไปใช้ในการวิจัย จำนวน 5 ข้อ

3.3 แบบประเมินความเป็นนวัตกร มีลักษณะเป็นเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) ใช้แบบประเมินที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (Likert Rating scale) ภาพรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.93, SD = 0.07$)

3.4 แบบประเมินความสามารถในการสร้างผลงานทางคณิตศาสตร์ มีลักษณะเป็นเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) ภาพรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.72, SD = 0.48$)

3.5 แบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ ภาพรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00, SD = 0.0$)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความสอดคล้องเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ฯ คู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ฯ และเครื่องมือประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ฯ ได้แก่ 1) แบบวัดผลการเรียนรู้ทางการเรียนคณิตศาสตร์ 2) แบบประเมินความความเป็นนวัตกร 3) แบบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา 4) แบบประเมินความสามารถในการสร้างผลงานทางคณิตศาสตร์และ 5) แบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (M) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็นนวัตกรของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ดังนี้

1) ความต้องการของนักเรียนในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ควรมีลักษณะ เข้าใจง่าย ไม่ยากจนเกินไป มีการพัฒนาความรู้พื้นฐานทางการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ตามความสามารถของนักเรียน พัฒนาความสามารถในการสร้างผลงานทางคณิตศาสตร์โดยเน้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน กิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่นักเรียนต้องการควรมีลักษณะ มีการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกับเพื่อน มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ มีเกมการแข่งขัน มีการทำผลงานสร้างสรรค์ที่เกี่ยวกับการแก้โจทย์ปัญหาและมีการเปิดโอกาสให้นักเรียน



ค้นคว้า รวบรวมข้อมูลและนำเสนอ รูปแบบในการประเมินความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา ความเป็นนวัตกรรมและผลงานสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์ที่นักเรียนต้องการ มีการประเมินผลที่หลากหลาย

2) ผลการศึกษาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จากครูผู้สอนรายวิชาคณิตศาสตร์ พบว่า แนวทางการจัดการเรียนรู้ ควรเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ เน้นในเรื่องการคิดค้น เป็นการพิสูจน์สูตรโดยให้ผู้เรียนปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรง ให้ความสำคัญกับวิธีสอน เทคนิคการสอนต่างๆ กระตุ้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เกิดทักษะกระบวนการในการแก้ปัญหา สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ควรเป็นสื่อของจริง ผู้เรียนสามารถสัมผัส ส่องดู จับต้องได้ สื่อที่ใช้ควรมีองค์ประกอบครบในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีให้ผู้เรียน ซึ่งการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ผู้สอนอาจใช้สื่อออนไลน์เข้ามามีส่วนร่วมกับการสอนในชั้นเรียน ลักษณะของโจทย์ปัญหาควรเป็นโจทย์ที่อยู่ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน โจทย์และตัวเลขต้องไม่ซับซ้อนจนเกินไป เป็นสถานการณ์ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ มีกระบวนการคิดที่หลากหลาย ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และโจทย์เป็นพื้นฐานของการสร้างผลงาน ไม่ควรเกิดปัญหาจากภาษาเนื่องจากไม่ใช่ประเด็นหลักของการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ ลักษณะของผลงานสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์เป็นผลงานที่ต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่แล้ว หรือสร้างขึ้นมาใหม่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถตามสภาพจริงของผู้เรียน ซึ่งผลงานทางคณิตศาสตร์สามารถบูรณาการความรู้ได้หลายวิชา แนวทางการวัดและประเมินผลเป็นการประเมินตามสภาพจริง ประเมินหลากหลายวิธี ได้แก่ ประเมินจากการปฏิบัติ แบบทดสอบในลักษณะให้ผู้เรียนแสดงวิธีหาคำตอบ และประเมินผลงานสร้างสรรค์จากการนำเสนอ

3) ผลการศึกษาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จากผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการสอนคณิตศาสตร์ พบว่า แนวทางการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่เหมาะสม กระบวนการคิด การเรียนรู้ มีการร่วมมือกันในการเรียนรู้ ให้นักเรียนเข้าใจหลักการในการแก้โจทย์ปัญหา มีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดเชิงรุก (Active Learning) ลักษณะของสื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สื่อที่เป็นของจริง ง่ายต่อการเรียนรู้ ใช้ในการดำเนินเรื่อง เลือกใช้สื่อที่เป็นเทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับเรื่องนั้นๆ ควรเป็นสื่อที่ผู้เรียนสามารถจับต้องได้และผู้เรียนได้ใช้สื่อมากที่สุด เป็นสื่อที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้แต่ละเรื่อง ลักษณะของโจทย์ปัญหาที่สามารถเสริมสร้างความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ควรเป็นโจทย์ปัญหาที่ง่าย ไปหายาก ที่สอดคล้องกับบริบทและชีวิตจริงของนักเรียน หากเป็นโจทย์ปัญหาที่มีความซับซ้อน ควรมีคำตอบเป็นปลายเปิดให้ได้มากที่สุด เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดของนักเรียน พร้อมทั้งให้นักเรียนแสดงแนวคิด และเหตุผลในการแก้โจทย์ปัญหา เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และแนวคิดเชิงนวัตกรรม นอกจากนั้นควรเป็นโจทย์ที่ส่งเสริมกระบวนการทางคณิตศาสตร์ซึ่งเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาให้แก่ นักเรียน ลักษณะของผลงานสร้างสรรค์

ทางคณิตศาสตร์ เป็นสิ่งที่สำเร็จแล้ว จับต้องได้ อาจออกมาในรูปของผลงาน หรือกระบวนการมีความแปลกใหม่ มีคุณค่า ต่อตนเองและผู้อื่น สิ่งสร้างสรรค์นั้นต้องสามารถต่อยอดได้ แนวทางการวัดและประเมินผลรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วัดและประเมินผลในด้านเนื้อหาในเรื่องนั้นๆ กระบวนการในการแก้ปัญหา ทักษะกระบวนการที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาวัดกรรมที่สร้าง โดยใช้วิธีการประเมินตามสภาพจริงและประเมินหลากหลายวิธี

2. วัดอุปสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลการตรวจสอบคุณภาพและรับรองรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็นนวัตกรของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็นนวัตกรของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้ชื่อรูปแบบว่า "EDSEE Model" และมีองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัดอุปสงค์ 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผล 5) ปัจจัยสำคัญในการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.97$, $SD = 0.06$) และ ผลการรับรองภาพรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.34$, $SD = 0.70$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัดอุปสงค์ข้อที่ 1 พบว่า แนวทางการจัดการเรียนรู้ ควรสอนจากรูปธรรม ไปสู่นามธรรม และย้อนกลับมาจากนามธรรมไปสู่รูปธรรม มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ การศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นขั้นต้น เป็นการพิสูจน์สูตรโดยให้ผู้เรียนปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรง ให้ความสำคัญกับวิธีสอน เทคนิคการสอนต่างๆ กระตุ้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เกิดทักษะกระบวนการในการแก้ปัญหา เสริมทักษะกระบวนการคิด การเรียนรู้มีการร่วมมือกันในการเรียนรู้ ให้นักเรียนเข้าใจหลักการในการแก้โจทย์ปัญหา ลักษณะของสื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ ควรเป็นสื่อที่เป็นของจริง ง่ายต่อการเรียนรู้ ใช้ในการดำเนินเรื่อง เลือกใช้สื่อที่เป็นเทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับเรื่องนั้นๆ ผู้เรียนสามารถจับต้องได้และผู้เรียนได้ใช้สื่อมากที่สุด เป็นสื่อที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้แต่ละเรื่อง ซึ่งการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ผู้สอนอาจใช้สื่อออนไลน์เข้ามามีส่วนร่วมกับการสอนในชั้นเรียน ลักษณะของโจทย์ปัญหาที่สามารถเสริมสร้างความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาของ ควรเป็นโจทย์ปัญหาที่ง่าย ไปหายาก ที่สอดคล้องกับบริบทและชีวิตจริงของนักเรียน หากเป็นโจทย์ปัญหาที่มีความซับซ้อน ควรมีคำตอบเป็นปลายเปิดให้ได้มากที่สุด เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดของนักเรียน พร้อมทั้งให้นักเรียนแสดงแนวคิด และเหตุผลในการแก้โจทย์ปัญหาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และแนวคิดเชิงนวัตกรรม นอกจากนั้นควรเป็นโจทย์ที่ส่งเสริมกระบวนการทางคณิตศาสตร์ซึ่งเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาให้แก่ นักเรียน



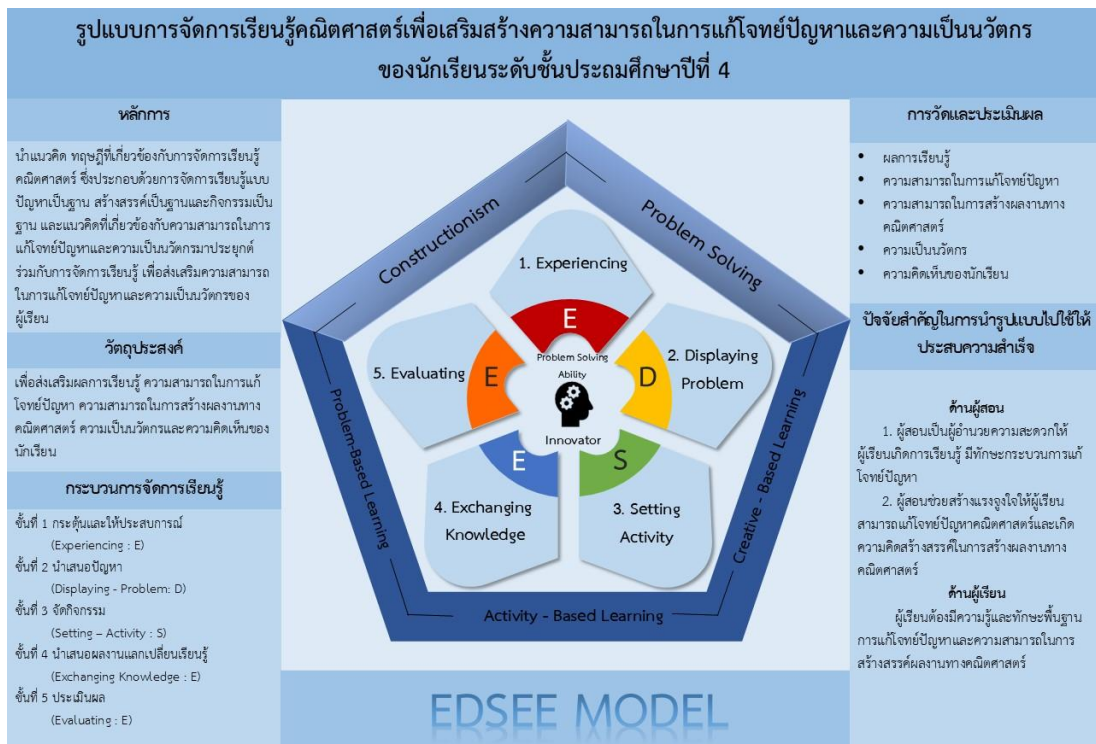
ลักษณะของผลงานสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์ เป็นสิ่งที่สำเร็จแล้ว จับต้องได้ อาจออกมาในรูปของ ผลงาน หรือกระบวนการมีความแปลกใหม่ มีคุณค่า ต่อตนเองและผู้อื่น สิ่งที่สร้างสรรค์นั้นต้อง สามารถต่อยอดได้ แนวทางการวัดและประเมินผลรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วัดและประเมินผลในด้านเนื้อหาในเรื่องนั้นๆ กระบวนการในการแก้ปัญหา ทักษะกระบวนการที่ นำมาใช้ในการแก้ปัญหาวัดกรรมที่สร้าง โดยใช้วิธีการประเมินตามสภาพจริงและประเมิน หลากหลายวิธี ซึ่งรูปแบบการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ระบุว่า การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-Based Learning) เป็นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นแนวการสอนแบบใหม่ที่ไม่นับให้เด็กท่องจำ แต่เน้นการคิด วิเคราะห์และเรียนรู้จากกิจกรรมที่ได้ทำจริง (Learning by doing) ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนสามารถจดจำ สิ่งที่เรียนรู้ได้ดีกว่าการท่องจำ อีกทั้งยังฝึกการคิดวิเคราะห์ขั้นสูง (High-order thinking skill) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพัชรินทร์ สุวรรณอำไพ ได้พัฒนากิจกรรม การเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน กล่าวว่า การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นการจัดการ เรียนเรียนรู้ที่ใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้น เราความสนใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (พัชรินทร์ สุวรรณอำไพ, 2563) ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา พลเยี่ยม ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน (CBL) ร่วมกับการบูรณาการ เทคโนโลยีใน การสอนเนื้อหาวิชาเฉพาะ (TPACK) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการคิดสร้างสรรค์ทาง คณิตศาสตร์ เรื่อง วงกลมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน เป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนได้ฝึกการตั้ง ปัญหาและแก้ปัญหา ฝึกการทำงานเป็นกลุ่ม ฝึกนำเสนอและวิจารณ์แบบสร้างสรรค์ โดยเริ่มต้นด้วย การใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้ มุ่งให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ได้ เองอย่างอิสระและมีทักษะในการค้นคว้าหาความรู้ (กุลธิดา พลเยี่ยม, 2564)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ มีผลการ ตรวจสอบคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการรับรองภาพรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ ในระดับมาก สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ ทั้งนี้ เนื่องมาจาก การออกแบบการจัดการ เรียนรู้ดังกล่าว ได้รับการพัฒนามาจากกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) โดยมีกระบวนการ ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 วิจัย (Research: R1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพการปฏิบัติจริง ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัย การวิเคราะห์เอกสารต่างๆ แล้วนำผลที่ ได้จากการวิเคราะห์มาสังเคราะห์ ไปสู่ขั้นตอนที่ 2 พัฒนา (Develop: D1) คือ ออกแบบและพัฒนา นวัตกรรมการศึกษาโดยนำผลจากขั้นตอนที่ 1 (R1) มาพัฒนาทำให้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ พัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และในขั้นพัฒนา (D1) นี้ต้องพัฒนา

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ Dick et al. กล่าวว่า การดำเนินการออกแบบรูปแบบการสอน จะต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การออกแบบวิธีการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนการสอน การออกแบบและพัฒนาเครื่องมือหรือนวัตกรรมสำหรับนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การนำเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประกอบด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น และประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน (Dick et al., 2005)

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยทำให้ได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ 5 องค์ประกอบ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

บทสรุป

รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้ชื่อรูปแบบว่า "EDSEE Model" และมีองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผล 5) ปัจจัยสำคัญในการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.97$, $SD = 0.06$) และผลการรับรอง



ภาพรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.34$, $SD = 0.70$) โดยกระบวนการจัดการเรียนรู้ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 กระตุ้นและให้ประสบการณ์ (Experiencing: E) ขั้นที่ 2 นำเสนอปัญหา (Displaying-Problem: D) ขั้นที่ 3 จัดกิจกรรม (Setting-Activity: S) ขั้นที่ 4 นำเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Exchanging Knowledge: E) และขั้นที่ 5 ประเมินผล (Evaluating: E)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ควรศึกษารูปแบบประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้และคู่มือก่อนที่จะใช้รูปแบบฯ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ
2. ผู้สอนควรพิจารณาและจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โดยใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อื่นๆ มาส่งเสริมความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและความเป็นนวัตกรรมของนักเรียน
2. ในการวิจัยครั้งต่อไปนักวิจัยที่ต้องการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ อาจศึกษาทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์อื่นๆ ให้เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กุลธิดา พลเยี่ยม. (2564). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน (CBL) ร่วมกับการบูรณาการเทคโนโลยีในการสอนเนื้อหาวิชาเฉพาะ (TPACK) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการคิดสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์เรื่องวงกลมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ทิพย์ลักษณ์ โกมลวนิช. (2564). การพัฒนากระบวนการคิดแบบนวัตกรรมด้วยเกมการ์ดสแคมเพอร์. *วารสารศิลปกรรมบูรพา*, 24(2): 89-107.
- ทิตนา แหมมณี. (2557). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ สุวรรณอำไพ. (2563). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง บทประยุกต์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทสาขาคณิตศาสตร์* สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ ลักษณะอดิสร. (2550). การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2555-2559 (ฉบับที่ 11). https://www.pld.rmutt.ac.th/?wpfb_dl=210
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Akcay, B. (2009). Problem-based learning in science education. *Journal of Turkish Science Education*, 6(1): 26-30.
- Barrett, T. (2010). The problem-based learning process as finding and being in flow. *Innovations in Education and Teaching International*, 47(2): 165-174.
- Dick, W., et al. (2005). *The systematic design of instruction* (6th ed.). Allyn & Bacon.
- Dyer, J. D., et al. (2011). *The Innovator's DNA: Mastering the five skills of disruptive innovators* [E-book]. <https://www.amazon.com/Jeff-Dyer-Gregersen-Clayton-Christensen/dp/B00854SX8O>
- Hopper, M. K. (2018). Alphabet soup of active learning: Comparison of PBL, CBL, and TBL. *HAPS Educator*, 22(2): 144-149.
- Soper, D. S. (2021). *A-priori sample size calculator for structural equation models*. <https://www.danielsoper.com/statcalc>
- Stößlein. (2009). Activity-based learning experiences in quantitative research methodology for (time-constrained) young scholars-Course design and effectiveness. *POMS 20th Annual Conference*, Orlando, Florida: U.S.A.





การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
The Use of Digital Technology in Academic Administration of
School Administrators Under Songkhla Primary Educational
Service Area Office 3

¹ธัชชภัค เสถียรยุกต์ Thanatchapak Sathianyuk

²อริสรา บุญรัตน์ Arisra Boonrat

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

¹Corresponding author, e-mail: Thanatchapak.sat035@hu.ac.th

Received March 1, 2025; Revised April 7, 2025; Accepted: May 17, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและ 2) เปรียบเทียบระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร อายุ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 127 คน โดยการแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าเอฟ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการแอลเอสดี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.18) และ

2) เปรียบเทียบระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ; เทคโนโลยีดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of digital technology use in the academic administration of school administrators, 2) compare the level of digital technology use in the academic administration of school administrators classified by age, school size, and work experience under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. The sample group consisted of 127 school administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 for the academic year 2024, stratified by school size. The sample was obtained using simple random sampling through a lottery method. The research instrument was a questionnaire on opinions regarding the use of digital technology in the academic administration of school administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. Each question's index of Item-Objective Congruence was 0.67-1.00, and the reliability was .97. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, F-test using one-way analysis of variance, and pairwise comparison using the LSD method. The results revealed that: 1) The use of digital technology in the academic administration of school administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level overall and in each aspect ($\bar{X}$ = 4.31, SD = 0.18). 2) The results of comparing the use of digital technology in the academic administration of school administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 3, classified by age, revealed that both overall and in each aspect, there were statistically significant differences at the .05 level. When classified by school size, it was found that there were statistically significant differences at the .001 level overall and in each aspect. Classified by work experience, it was found that overall and each aspect were statistically significant differences at the .001 level.

Keywords: Academic Administration; Digital Technology; School Administrator



บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบันได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคม ไม่เว้นแม้แต่ภาคการศึกษา โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารจัดการด้านการศึกษาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของกระบวนการเรียนรู้ ทำให้การเรียนการสอนมีความหลากหลายและยืดหยุ่นมากขึ้นทั้งยังช่วยให้การวางแผน และจัดการงานวิชาการของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดเก็บข้อมูลของนักเรียนและการติดตามความก้าวหน้าในการเรียนสามารถทำได้อย่างแม่นยำและรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินผลการเรียนรู้และปรับปรุงกระบวนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้มีการระบุแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการบริหารการศึกษาโดยเฉพาะในหมวด 9 มาตรา 63-69 ซึ่งได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาในทุกกระดับ มาตรา 63 กำหนดให้หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาต้องจัดให้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษาในทุกระดับ เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) ส่วนมาตรา 64-69 กล่าวถึง การสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการประเมินผลและติดตามผลการศึกษาต่างๆ ซึ่งเป็นนโยบายที่ผลักดันให้การนำเทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นปัจจัยสำคัญในระบบการศึกษาไทย (สำนักงานศึกษาธิการภาค 9, 2565)

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารโรงเรียนตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนโรงเรียน และชุมชนในท้องถิ่นโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ และสามารถพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผลในการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนโรงเรียนและชุมชนในท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารงานวิชาการถือเป็นการสร้างมิติใหม่ในการพัฒนาการศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มศักยภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เช่น การติดตามผลการเรียนของนักเรียน การประเมินคุณภาพการสอนของครู และการจัดการทรัพยากรด้านการศึกษาได้อย่างแม่นยำ

อีกทั้งเทคโนโลยียังช่วยให้การสื่อสารระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้ปกครองเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ผ่านช่องทางดิจิทัลที่ทันสมัย เช่น ระบบการประชุมออนไลน์ การจัดส่งข้อมูลและผลการเรียนแบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการใช้ระบบบริหารจัดการฐานข้อมูลที่มีการอัปเดตอยู่เสมอ ทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูลสนับสนุนการบริหารงานวิชาการที่นำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้จึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ทำให้สามารถวางแผนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ยังช่วยลดภาระงานด้านเอกสารและเพิ่มความเร็ว โปร่งใสในการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่นำเทคโนโลยีมาใช้จึงสามารถดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมสมัยใหม่ (ปทุมณัฐ มาเชค, 2565)

แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารจัดการและการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีเป้าหมายให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี พร้อมด้วยสมรรถนะความรู้ ความเชี่ยวชาญ คุณธรรม และจริยธรรม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษา อย่างไรก็ตามในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT) พบว่ามีจุดอ่อน (Weaknesses) ในด้านครูและบุคลากรที่ยังขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีอีกทั้งบางคนสอนไม่ตรงกับวิชาเอก ในส่วนของอุปสรรค (Threats) ขณะที่อุปกรณ์การเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ ทำให้การเรียนรู้ของนักเรียน ไม่เท่าเทียม โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก นอกจากนี้ ยังมีปัญหาด้านการบำรุงรักษาอุปกรณ์ ICT และการขาดความเข้าใจในเทคโนโลยี รวมถึงภัยไซเบอร์ในกลุ่มผู้บริหาร ครู และชุมชน จากข้อมูลผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2566 พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าระดับประเทศและระดับสพฐ. ในหลายระดับชั้น เช่น คะแนนรวมเฉลี่ยร้อยละ RT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 คะแนนรวมเฉลี่ยเท่ากับ 38.61 ต่ำกว่าคะแนนรวมเฉลี่ยระดับประเทศ 77.28 และระดับสพฐ. 77.22 สำหรับคะแนนรวมเฉลี่ย NT ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 คะแนนรวมเฉลี่ยเท่ากับ 44.45 ต่ำกว่าคะแนนรวมเฉลี่ยระดับประเทศ 52.50 และระดับสพฐ. 52.07 นอกจากนี้คะแนนรวมเฉลี่ย ONET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 36.98 คะแนน ต่ำกว่าคะแนนรวมเฉลี่ยระดับจังหวัด 39.95 และระดับประเทศ 41.33 และคะแนนรวมเฉลี่ย ONET ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนรวมเฉลี่ยเท่ากับ 29.53 ซึ่งต่ำกว่าคะแนนรวมเฉลี่ยระดับจังหวัดและระดับประเทศเช่นกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2567)



จากความสำคัญ สภาพปัจจุบัน และปัญหาของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีในการจัดศึกษา และการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อได้ทราบถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 และเป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในการประกอบการพิจารณา ตัดสินใจ วางแผน และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ หรืองานอื่น ๆ ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปรอายุ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยนี้มุ่งศึกษาระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของกฎกระทรวง พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545, 2545) สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งสัมพันธ์กับขอบข่ายงานวิชาการ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3) การวัดผลและการประเมินผล 4) การนิเทศการศึกษา 5) การประกันคุณภาพสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2567)

2. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 193 โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งหมดจำนวน 193 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบจาก

ตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 ตัวอย่าง จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 35 ข้อ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.97

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 127 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (Independent T-Test) และสถิติทดสอบเอฟ (F-Test) และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ LSD Method

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1. ระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน ดังที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวม



(n=127)

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.31	0.30	มาก
2 ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.45	0.27	มาก
3 ด้านการวัดผล และประเมินผล	4.38	0.34	มาก
4 ด้านการนิเทศการศึกษา	4.24	0.33	มาก
5 ด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษา	4.16	0.24	มาก
เฉลี่ย	4.31	0.18	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, $SD = 0.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.45$, $S.D.= 0.27$) ด้านการวัดผลและการประเมินผล ($\bar{X}=4.38$, $SD = 0.34$) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.30$) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.33$) และด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.16$, $S.D.= 0.24$) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2. การเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปรอายุ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปรอายุ ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยภาพรวมพบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่อายุตั้งแต่ 40-50 ปี กับผู้บริหารสถานศึกษาที่อายุตั้งแต่ 50 ปี ด้านการนิเทศการศึกษาเป็นรายคู่ โดยภาพรวมพบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่อายุตั้งแต่ 40-50 ปี กับผู้บริหารสถานศึกษาที่อายุตั้งแต่ 50 ปี เมื่อจำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา ด้านการพัฒนา

หลักสูตรสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มี 1 คู่ ได้แก่ ขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก กับขนาดสถานศึกษากลาง ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มี 2 คู่ ได้แก่ ขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก กับขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก กับขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ ด้านการวัดและการประเมินผล โดยภาพรวมพบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มี 2 คู่ ได้แก่ ขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก กับขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก กับขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่ ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ ได้แก่ ขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก กับขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง และด้านการประกันคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มี 1 คู่ ได้แก่ ขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก กับขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง และเมื่อจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านการวัดผลและประเมินผล มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนด้านการนิเทศการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะปัจจุบันการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษามีความจำเป็น และสำคัญเป็นอย่างยิ่งโดยสามารถลดข้อจำกัดต่างๆ ของการศึกษาคครอบคลุมภารกิจหลักของโรงเรียน กระจายโอกาสทางการศึกษา และเป็นนโยบายจากต้นสังกัด จึงสอดคล้องกับสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีที่กำหนดนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ 2567 ที่จะสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) (สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี, 2566) และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรษชล ไตรพิริยะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานด้านวิชาการของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 พบว่าสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการงานด้านวิชาการ ตามขอบข่ายการบริหารงานด้านวิชาการ 4 ด้าน ภาพรวมสภาพการใช้งานอยู่ในระดับมาก (พรรษชล ไตรพิริยะ, 2560)



2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปรอายุ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามอายุผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไปเป็นช่วงอายุของผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะในการตัดสินใจใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานอย่างทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน มีความกล้าลองสิ่งแปลกใหม่ และกล้ายอมรับความเสี่ยง หรือการเปลี่ยนแปลงได้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชฐ ทองนาวา ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปสามารถเรียนรู้ และทำความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานต่างๆ ของสถานศึกษาผ่านโปรแกรมประยุกต์ หรือผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า (พิเชฐ ทองนาวา, 2564)

2.2 ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดต่างกันมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก การเปลี่ยนทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้โรงเรียนขนาดใหญ่มีงบประมาณที่มากกว่าทำให้สามารถลงทุนในอุปกรณ์ดิจิทัล ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และแพลตฟอร์มการเรียนการสอนออนไลน์ ได้ดีกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก อีกทั้งมีบุคลากรทางการศึกษาที่หลากหลายและมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีมากขึ้น มีงบประมาณและโอกาสให้ ครูได้รับการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็วและอุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีราคาที่สูง ส่งผลให้โรงเรียนมีอุปกรณ์ที่ไม่ทันสมัย รวมทั้งงบประมาณ ในการซ่อมบำรุง และจัดซื้อ

อุปกรณ์ไม่เพียงพอ เนื่องจากโรงเรียนจะได้รับจัดสรรงบประมาณ มากหรือน้อยจะพิจารณาจากจำนวนนักเรียน ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลางบางส่วน มีงบประมาณที่ไม่เพียงพอ ต่อการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และในบางพื้นที่ยังมีปัญหา ด้านความเร็วของระบบอินเทอร์เน็ต รวมถึงสัญญาณอินเทอร์เน็ตยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในโรงเรียน และไม่มีบุคลากรที่ดูแลด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง

2.3 ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า มีโอกาสเรียนรู้ และลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทำให้ได้ทราบถึงผล การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ข้อดี ข้อจำกัด รวมทั้งสามารถหาแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างรอบด้าน และรวดเร็ว ส่งผลให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชฐ ทองนาวา ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 เมื่อพิจารณารายตัว พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 (พิเชฐ ทองนาวา, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในทุกด้านของการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยเครื่องมือดิจิทัลในการจัดการข้อมูลและกระบวนการบริหาร 2. อายุของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า องค์ความรู้ใหม่ที่ได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิภาวะสูง มีประสบการณ์ในการตัดสินใจ สามารถปรับตัว และยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลได้ดี ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดดั้งเดิมที่มักเชื่อว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่อายุน้อย

จะมีความชำนาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมากกว่า 3. ขนาดของสถานศึกษาส่งผลต่อระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีแนวโน้มใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก องค์ความรู้ใหม่ที่พบ คือ ขนาดสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเข้าถึงทรัพยากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล งบประมาณ และการสนับสนุนด้านดิจิทัล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนา และสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัลให้สถานศึกษาขนาดเล็กมากขึ้น 4. ประสบการณ์ทำงานมีอิทธิพลต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีแนวโน้มใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

บทสรุป

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยจัดอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการทั้ง 5 ด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการอย่างเต็มศักยภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี ควรได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาทักษะด้านการตัดสินใจและความมั่นใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ และควรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารในช่วงอายุต่างๆ เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อวิเคราะห์ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลมีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษายังไง
2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ หรือสถานศึกษาในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น ระดับมัธยมศึกษา หรือระดับอาชีวศึกษา เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการในบริบทที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- ปทุมณัฐ มาเขค. (2565). *การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล*. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545, 19 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก, หน้า 19.
- พรหมชล ไตรพิริยะ. (2560). *ความสามารถด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต 9 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา*. *การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.



- พิเชฐ ทองนาวา. (2564). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วารสารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน ปิงบประมาณ พ.ศ. 2566) 2567*. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 9. (2565). *คู่มือการปฏิบัติงาน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา*. ฉะเชิงเทรา: กลุ่มยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 9.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2566). *คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.



ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

Super Leadership of School Administrators Under Songkhla
Primary Educational Service Area Office 2

¹นัฐกานต์ หนูแสง Nuttakan Nusang

²อริสรา บุญรัตน์ Arisra Boonrat

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

¹Corresponding author, e-mail: Nuttakan.Nus@hu.ac.th

Received March 2, 2025; Revised April 7, 2025; Accepted: May 17, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรอายุของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าเอฟ ทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least-Significant Different (LSD) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.311, SD = 0.47) 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำใน



ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 3) ข้อเสนอแนะที่พบมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการมีภาวะผู้นำในตนเองเชิงประจักษ์ก่อน จึงจะสามารถแนะนำหรือส่งเสริมให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมที่จะกลายเป็นผู้นำได้

คำสำคัญ: จังหวัดสงขลา; ประถมศึกษา; ผู้บริหารสถานศึกษา; ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

Abstract

This research aims to: 1) study the level of super leadership among school administrators 2) compare super leadership of school administrators based on variables such as age, administrative experience, and; and 3) explore recommendations for developing super leadership among school administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 2. This research is quantitative research. The sample consisted of 97 school administrators for the academic year 2024. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.98. Data analysis employed frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. If significant differences were found, pairwise comparisons were conducted using the Least Significant Difference (LSD) method. The findings revealed that: 1) The overall and individual aspects of super leadership among school administrators were at a high level ($\bar{x} = 4.311$, $SD = 0.47$). 2) Comparisons of super leadership based on age showed no significant differences overall. However, administrators aged 45 and above demonstrated higher leadership excellence than those under 45. Differences in administrative experience significantly impacted super leadership ($p < .05$). School size also significantly influenced leadership excellence ($p < .001$). and 3) The most frequent recommendation was that administrators should exemplify empirical self-leadership before guiding or encouraging others to develop leadership behaviors.

Keywords: Songkhla Province; Primary Education; School Administrators; Super Leadership

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ประชาชน ชุมชน และสังคมรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงประชาชนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น และพร้อมที่จะเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ในขณะที่โครงสร้างและระบบการศึกษายังบริหารและจัดการภายใต้ กฎ ระเบียบ กติกา และแบบแผนการปฏิบัติรูปแบบเดิม ส่งผลให้เกิดปัญหาและความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา อีกทั้งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังเป็นปัญหา ทั้งเรื่องการขาดแคลนครูในบางสาขา ครูไม่ครบชั้น อัตราส่วนครูต่อนักเรียนและนักเรียนต่อห้องไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้การสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยิ่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ด้วยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้จึงต้องแตกต่างจากอดีต กล่าวคือ ควรเน้นการกระจายอำนาจให้แก่ผู้ตามมากกว่าการคงอำนาจไว้ที่ตนเอง เนื่องจากสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เต็มไปด้วยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ภาวะผู้นำในการสร้างบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำตนเองได้ (Self-Leader) ถือได้ว่าผู้นำสามารถก้าวขึ้นสู่การเป็น “ผู้นำเหนือผู้นำ” หรือ “สุดยอดของผู้นำ” บางตำราอาจใช้คำว่า “ผู้นำที่มีภาวะผู้นำชั้นยอด” โดยคำดังกล่าวมีรากศัพท์ในภาษาอังกฤษว่า Super Leadership ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามศัพท์ของ “Super Leadership” ไว้แตกต่างกัน อาทิ เช่น เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ได้นิยาม Super Leadership ว่าเป็น “สุดยอดภาวะผู้นำ” (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2561) และวิโรจน์ สารรัตนะ ได้นิยาม Super Leadership ว่าเป็น “ภาวะผู้นำสร้างผู้นำ” (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) ซึ่งในงานวิจัยนี้ทางผู้วิจัยจะใช้คำว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” หรือ “Super Leadership” เพื่อให้สื่อความหมายถึง ภาวะผู้นำของผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถสร้างการนำตนเองให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งในบริบทสถานศึกษานั้นก็คือ การที่ผู้บริหารสามารถสร้างให้ครูเกิดภาวะผู้นำด้วยตนเอง และสามารถนำตนเองในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ โดยภาวะผู้นำแบบนี้เป็นกระแสนำที่กำลังได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ยุคที่ผู้นำไม่ได้มีบทบาทแค่ตนเองและนำผู้อื่นเท่านั้น แต่ผู้นำที่มีภาวะผู้นำต้องสร้างผู้นำให้สามารถนำตนเองและขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Kreitner & Angelo, 2007 อ้างถึงใน ดารุวรรณ ถวิลการ, 2558) ซึ่งภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) เกิดขึ้นจากแนวคิดของ Manz & Sims (1991) เป็นภาวะผู้นำที่



ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเพียงผู้ที่คอยเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง และสร้างบรรยากาศให้เกิดการนำตนเองแก่บุคลากร รวมทั้งเสริมสร้างความคิดในทางบวกและสร้างทีมที่เข้มแข็งจนก่อนเกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง ซึ่งแนวทางการบริหารจัดการโดยที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำนั้นจะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่และมีความภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้มีพลังในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ (ดาวรุกรรณ ถวิลการ, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 125 แห่งในพื้นที่ 5 อำเภอของจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย อำเภอรัตภูมิ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอบางกล่ำ อำเภอกวนเนียง และอำเภอคลองหอยโข่ง จากข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรด้านครูและบุคลากร พบว่า บุคลากรบางส่วนไม่ปรับเปลี่ยนเจตคติ และบทบาทในการทำงาน ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2567) นอกจากนี้จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยพบว่า สถานศึกษาในสังกัดกำลังเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาบุคลากรอันเนื่องมาจากความหลากหลายของช่วงอายุ จนทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัยในการทำงาน (Generation Gap) การทำงานร่วมกันอาจพบเจอกับความแตกต่างในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ ค่านิยม ทักษะ ความคิด และวัฒนธรรม อาจส่งผลให้เกิดช่องว่างในการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยมักขาดความมั่นใจในการทำงาน ไม่กล้าแสดงออกทางด้านความคิด เลือกที่จะยึดถือและปฏิบัติตามวัฒนธรรมภายในสถานศึกษาเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ในส่วนของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน มักยึดรูปแบบวิธีการทำงานแบบเดิม กล่าวคือ รอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาในการขับเคลื่อนการทำงาน จากกระบวนการการทำงานที่กล่าวมาส่งผลให้บุคลากรขาดการตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ดีในการทำงาน อันจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ในอนาคต

จากความเป็นมาของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างเข้มแข็ง โดยการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำตนเอง (Self-leader) ผ่านการใช้กระบวนการภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) ในการสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายของตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสร้างโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการเป็นผู้นำ พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความร่วมมือและการเปิดรับความคิดเห็นของกันและกันในทุกช่วงอายุ อันจะนำมาสู่การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ การใช้กระบวนการภาวะผู้นำเหนือผู้นำในการพัฒนาบุคลากรถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา การนำหลักการเหล่านี้มาปรับใช้จะช่วยให้บุคลากรทุกช่วงอายุสามารถ

พัฒนาศักยภาพของตนเองและมีส่วนร่วมในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกระบวนการ 7 ด้าน ตามแนวคิดของ Manz & Sims (1991) ดังนี้ 1) การทำให้กลายเป็นผู้นำตนเองได้ (Becoming a Self-Leader) 2) การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (Modeling Self-Leadership) 3) การส่งเสริมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Encouraging Self-Set Goals) 4) การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก (Create Positive Thought Patterns) 5) การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (Develop Self-Leadership Through Reward and Constructive Reprimand) 6) การส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม (Promote Self-Leadership Through Teamwork) 7) การส่งเสริมวัฒนธรรมการเป็นผู้นำตนเอง (Facilitate a Self-Leadership Culture)

2. **ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 125 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 56 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 64 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 5 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2557) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน โดยการแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา



ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 43 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 50 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของแมนซ์และซิมส์ ประกอบด้วยกระบวนการ 7 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 40 ข้อ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ขึ้นไปทุกข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.98

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จัดทำหนังสือเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในการทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายบริหารงานของสถานศึกษา ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 97 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบที (Independent T-Test) และสถิติทดสอบเอฟ (F-Test) และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของแมนซ์และซิมส์ โดยภาพรวมและรายด้านได้แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 97)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์			อันดับที่
	$\bar{x}$	SD	ระดับ	
1. การทำให้กลายเป็นผู้นำตนเองได้	4.36	0.47	มาก	1
2. การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง	4.32	0.46	มาก	4
3. การส่งเสริมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.33	0.44	มาก	3
4. การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก	4.32	0.49	มาก	5
5. การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้วยการให้ รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์	4.26	0.53	มาก	7
6. การส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม	4.27	0.45	มาก	6
7. การส่งเสริมวัฒนธรรมการเป็นผู้นำตนเอง	4.33	0.47	มาก	2
รวม	4.311	0.43	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.311$, SD = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่ 1 การทำให้กลายเป็นผู้นำตนเองได้ ($\bar{x} = 4.36$, SD = 0.47) ด้านที่ 7 การส่งเสริมวัฒนธรรมการเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{x} = 4.33$, SD = 0.47) ด้านที่ 3 การส่งเสริมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{x} = 4.33$, SD = 0.44) ด้านที่ 2 การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{x} = 4.32$, SD = 0.46) ด้านที่ 4 การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ($\bar{x} = 4.32$, SD = 0.49) ด้านที่ 6 การส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.27$, SD = 0.45) และด้านที่ 5 การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.26$, SD = 0.53) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร อายุของผู้บริหารสถานศึกษา ประสพการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและขนาดสถานศึกษา มีดังนี้

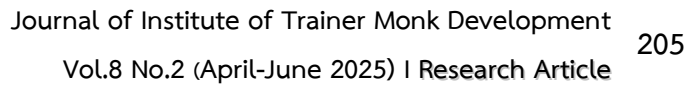
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาราย



ด้าน พบว่า ด้านที่ 3 การส่งเสริมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านที่ 4 การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก และด้านที่ 6 การส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านที่ 1 การทำให้กลายเป็นผู้นำตนเองได้ ด้านที่ 2 การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ด้านที่ 5 การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ และด้านที่ 7 การส่งเสริมวัฒนธรรมการเป็นผู้นำตนเอง ไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least-Significant Different (LSD) พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ 3 การส่งเสริมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่ 4 การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านที่ 6 การส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least-Significant Different (LSD) พบว่า ด้านที่ 1 การทำให้กลายเป็นผู้นำตนเองได้ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ มากกว่าขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ มากกว่าขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่ 2 การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะ



จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ข้อเสนอแนะที่พบ



มากที่สุด คือ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการมีภาวะผู้นำในตนเองในเชิงประจักษ์ก่อน จึงจะสามารถแนะนำหรือส่งเสริมให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมที่จะกลายเป็นผู้นำตนเองได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการตั้งเป้าหมายและสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและได้ลงมือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับเทพรัตน์ ศรีคราม ได้ศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (เทพรัตน์ ศรีคราม, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของสายใจ ชูฤทธิ์ ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน (สายใจ ชูฤทธิ์, 2561) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในยุคการปฏิรูปการศึกษา ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเป็นผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โลกข้อมูลข่าวสาร ภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน และภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ เป็นต้น ดังนั้น จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือเป็นผู้นำในสถานศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทไปจากผู้นำแบบเดิม ซึ่งสอดคล้องกับดาวรรุณ ถวิลการ ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ “แบบภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21” กล่าวว่า การบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในสถานศึกษา ซึ่งได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ ทั้งเชิงนโยบาย สังคมและการเมือง ที่จะนำไปสู่การเรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นผู้นำในสถานศึกษาจึงไม่ใช่ผู้บริหารแบบเดิมที่เน้นการสั่งการโดยมีผู้บริหารเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการ แต่ต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็งของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารหรือผู้นำในศตวรรษที่ 21 (ดาวรรุณ ถวิลการ, 2558)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ เป็นการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่จะแนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ จากคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์และซิมส์ นั้นเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมีได้โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุ เพราะปัจจัยที่สำคัญกว่าคือทักษะในการบริหาร การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการเข้าใจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของคิลฟ์และจอห์น กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ คือสุดยอดความเป็นผู้นำ หมายถึง การนำคนให้เป็นผู้นำตนเอง สมาชิกของกลุ่มหรือองค์กรได้รับการสนับสนุนให้ตัดสินใจด้วยตนเองและยอมรับความรับผิดชอบต่อผลที่ตามมาของการตัดสินใจเหล่านั้น จนถึงจุดที่ไม่ต้องการผู้นำมากนัก ด้วยภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สมาชิกในทีมทุกคนตั้งเป้าหมาย สังเกต ประเมิน วิเคราะห์ เสริมกำลังและให้รางวัลแก่กันและกัน และตัวพวกเขาเอง สมาชิกของกลุ่มหรือองค์กรสังเกตพฤติกรรมของตนเองและสมาชิกในทีมคนอื่นๆ เพื่อแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานของกันและกัน บทบาทสำคัญของผู้นำ คือ การช่วยเหลือผู้อื่นให้นำตนเอง (คิลฟ์และจอห์น, 2011 อ้างถึงใน ปณิธิ จันภักดี, 2565)

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ช่วยพัฒนาทักษะการตัดสินใจ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากร การบริหารจัดการทรัพยากร และการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์สามารถมองเห็นวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้สามารถสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ดี การมีทักษะในการจัดการและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำพาสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของเสรี วงษ์มณฑา กล่าวว่า คุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นสุดยอดภาวะผู้นำ คือ เป็นคนที่มีบุคลิกที่ดี มีลักษณะเฉพาะตัวที่โดดเด่นเป็นที่สังเกต เป็นคนที่มีความสามารถด้านใดด้านหนึ่งที่เห็นได้ชัด ทำงานด้วยความมุ่งมั่นให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่มีข้อ มีทักษะในด้านปฏิสัมพันธ์ เข้ากับคนได้ดี มีความเป็นมิตร เป็นคนที่สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้เป็นอย่างดี เป็นคนที่มีความสามารถด้านการสื่อสารเป็นอย่างดี เป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ด้วยข้อมูลที่มากพอที่จะทำนายอนาคตได้แม่นยำ (เสรี วงษ์มณฑา, 2550)



2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิจจา กลิกรรม ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (กิจจา กลิกรรม, 2561) และกฤติยา มามีชัย ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (กฤติยา มามีชัย, 2562) อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันจะมีลักษณะการบริหารสถานศึกษาที่ต่างกัน อันเนื่องมาจากโครงสร้างการบริหาร การกระจายอำนาจและการมอบหมายภารกิจไปยังหัวหน้างานต่างๆ แตกต่างกัน สอดคล้องกับ แนวคิดของแมนซ์และซิมส์ที่ได้นิยามภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) ว่าผู้นำที่สามารถนำบุคคลอื่นให้สามารถนำตนเองได้ (A Super Leadership is One Who Leads Others to Lead Themselves) การนำตนเองถือเป็นการบรรลุผลสำเร็จขั้นสูงสุด (Ultimately) ของผู้นำ เนื่องจากในองค์การโดยทั่วไป พนักงานจะถูกควบคุม กำกับโดยกฎ ระเบียบที่องค์การกำหนดจัดทำขึ้นมีลักษณะเป็นระบบการควบคุมโดยองค์การ (Organizational Control System) โดยองค์การจะเป็นผู้กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Standards) กำหนดแนวทางการวัดผลและประเมินผล การปฏิบัติงาน (Evaluations and Appraisals) และกำหนดระบบการให้รางวัล และการลงโทษ (Rewards and Punishment)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 จากการศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ข้อเสนอแนะที่พบมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการมีภาวะผู้นำในตนเองในเชิงประจักษ์ก่อน จึงจะสามารถแนะนำหรือส่งเสริมให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมที่จะกลายเป็นผู้นำตนเองได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการตั้งเป้าหมาย และสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและได้ลงมือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพตามลำดับ อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากผู้บริหารไม่

สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้มีการตั้งเป้าหมายและลงมือทำตามนั้นยังถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในระยะยาว ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถนำตนเองอันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 Super Leadership

จากภาพอธิบายได้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นผู้นำตนเอง (Self-Leader) ได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำก่อน (Super Leadership) ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนาได้โดยการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่

บทสรุป

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำโดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำโดยภาพรวม



แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากที่สุด จึงถือเป็นข้อมูลสารสนเทศสำคัญที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปีเป็นสำคัญ
2. ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางและผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

- กฤติยา มามีชัย. (2562). “การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กิจจา กสิกรรม. (2561). “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18”. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2561). *Super Leadership: สุดยอดภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร: ชัคเชส มีเดีย.

- ดาวรรณ ถวิลการ. (2558). “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำแบบภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21”. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(2): 23–35.
- เทพรัตน์ ศรีคราม. (2562). “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปณิธิ จันภักดี. (2565). “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2”. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิโรจน์ สารรัตตะ. (2548). *การบริหาร: หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- สายใจ ชูฤทธิ์. (2561). “การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 (ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)*. (ม.ป.ท).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุวิมล ติรกันนท์. (2557). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสรี วงษ์มณฑา. (2550). *ACTIVE LEADER ผู้นำ 360 องศา*. กรุงเทพมหานคร: ฐานบุ๊คส์.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1991). “Super leading: Beyond the myth of heroic leadership”. *Organizational Dynamics*, 18-35.





การศึกษาพฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียน
ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนศรีราชา
The Study of English Language Learning Strategies of
Mathayomsuksa 5 Students at Sriracha School

ปลายมาศ เชิดชูชัย Plymart Cherdchuchai

คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

Corresponding author, e-mail: 6512590008@rumail.ru.ac.th

Received March 3, 2025; Revised April 7, 2025; Accepted: May 17, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาพฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 และ (2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนที่เรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 แผนการเรียนคณิตศาสตร์-ภาษาอังกฤษ (เน้นภาษาอังกฤษ) โรงเรียนศรีราชา รูปแบบที่ใช้ในการวิจัยคือการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรคือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนศรีราชา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนศรีราชา แผนการเรียนคณิตศาสตร์-ภาษาอังกฤษ จำนวน 1 ห้อง รวม 40 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ (1) แบบสอบถามพฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษซึ่งดัดแปลงจากแนวคิดของ Oxford จำนวน 50 ข้อ (2) แบบสัมภาษณ์การใช้พฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษโดยประยุกต์จากแนวคิดและเนื้อหาจากเครื่องมือในแบบสอบถามพฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษของ Oxford จำนวน 4 ข้อ โดยเป็นคำถามปลายเปิด แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ได้นำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า (1) พฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 แผนการเรียนคณิตศาสตร์-ภาษาอังกฤษ (เน้นภาษาอังกฤษ) โรงเรียนศรีราชา มีการใช้พฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.42 และ (2) พฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 แผนการเรียนคณิตศาสตร์-ภาษาอังกฤษ

(เน้นภาษาอังกฤษ) โรงเรียนศรีราชา มีความแตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษที่นักเรียนใช้มากที่สุด คือ กลวิธีด้านอภิปัญญา Metacognitive strategies มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 กลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษที่นักเรียนใช้น้อยที่สุดคือ กลวิธีด้านการจำ Memory strategies มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

คำสำคัญ: กลวิธี; การเรียนภาษาอังกฤษ; นักเรียน; มัธยมศึกษา

Abstract

The purposes of this study were: (1) to investigate the English learning strategies of Mathayomsuksa 5 students, and (2) to compare the uses of English language learning strategies of Mathayomsuksa 5 students at Sriracha school. The research design used is descriptive research. The sample for this research consisted of 40 pupils from Mathayomsuksa 5 selected by using cluster random sampling. The study was carried out in the first semester of the 2024 academic year. The research tools were: (1) A language learning strategy questionnaire adapted from Oxford's consisting of 50 items, and (2) an English learning strategy interview guide, developed based on the concepts from Oxford's language learning strategy questionnaire, consisting of 4 open-ended questions. The questionnaire and interview guide were subjected to content validity testing and analyzed for the index of item-objective congruence (IOC). The statistics used to analyze the data were: frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results revealed that (1) the English learning strategies employed by Mathayomsuksa 5 students in the mathematics-English program (English-focused) at Sriracha School were at a moderate level, with an average score of 3.42, and (2) the uses of English learning strategies varied among the students. When analyzed each category it was found that the most frequently used strategy was metacognitive strategies, with an average score of 3.59. In contrast, the least frequently used strategy was memory strategies, with an average score of 3.24.

Keywords: Strategies; English Language Learning; Student; Secondary Education



บทนำ

ในยุคที่เทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ก้าวหน้า ภาษาอังกฤษกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในระดับสากล การศึกษาจึงมุ่งพัฒนาทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียน เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาและการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) การเรียนการสอนภาษาอังกฤษต้องเสริมทักษะรอบด้านผ่านสื่อดิจิทัล การอภิปราย และการฝึกปฏิบัติจริง แนวทางนี้ช่วยเตรียมนักเรียนให้เป็น ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learners) และพลเมืองโลก (global citizens) ที่มีศักยภาพในการแข่งขันระดับสากล นอกจากนี้ ภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาหลักในการสื่อสารระหว่างประเทศ การวิจัย และการเจรจาทางธุรกิจ ซึ่งผู้ที่มีความสามารถทางภาษาอังกฤษย่อมมีความได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดแรงงาน (Crystal, 2003) ด้วยเหตุนี้ การเรียนภาษาอังกฤษจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยพัฒนาทักษะและเพิ่มศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

Oxford (1990) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับกลวิธีการเรียนภาษา (Language Learning Strategies) เพื่อช่วยผู้เรียนพัฒนาทักษะภาษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยกลวิธีการเรียนภาษาหมายถึงวิธีการหรือกระบวนการที่ผู้เรียนใช้ในการเรียนรู้ภาษาใหม่ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความเข้าใจ ความจำ และการนำความรู้ไปใช้ในบริบทต่างๆ โดยเฉพาะในยุคที่ทักษะภาษาอังกฤษมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการศึกษาและการทำงาน กลวิธีการเรียนภาษาตามแนวคิดของ Oxford ไม่เพียงช่วยพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในทุกมิติ แต่ยังส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและเรียนรู้ได้อย่างอิสระในยุคที่ความรู้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ เครื่องมือประเมินอย่าง SILL (Strategy Inventory for Language Learning) ยังคงเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยวิเคราะห์และเสริมสร้างทักษะการเรียนภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนศรีราชาจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแบ่งแผนการเรียนตามความถนัดและความสนใจของนักเรียนโดยการเรียนนี้เน้นไปทางผู้เรียนที่มีความสนใจในการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ คือแผนการเรียนคณิตศาสตร์-ภาษาอังกฤษ การเรียนการสอนในแผนการเรียนนี้เน้นการฝึกทักษะภาษาอังกฤษทั้งการฟัง พูด อ่าน และเขียน งานวิจัยนี้มีเป้าหมายเพื่อศึกษากลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและเตรียมตัวสู่การเป็นพลเมืองโลกที่มีศักยภาพในอนาคต

จากความสำคัญและความเป็นมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษากลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนศรีราชา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในวิชาภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 แผนการเรียนคณิตศาสตร์-ภาษาอังกฤษ (เน้นภาษาอังกฤษ) โรงเรียนศรีราชา
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนที่เรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 แผนการเรียนคณิตศาสตร์-ภาษาอังกฤษ (เน้นภาษาอังกฤษ) โรงเรียนศรีราชา

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายโดยใช้เทคนิคการสำรวจ ประกอบด้วย ขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. **การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนศรีราชา จำนวน 435 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนศรีราชา โดยได้มาจากเกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน และผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีจำนวน 2 ห้องเรียนที่มีลักษณะที่คล้ายกัน ผู้วิจัยจึงทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพียง 1 ห้องเรียน จำนวน 40 คน เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างของประชากร

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามพฤติกรรมการเรียนภาษาที่ดัดแปลงจากแนวคิดของ Oxford (1989) Strategy Inventory of Language Learning (SILL) Version for English Speakers Learning a new Language Version 7.0 จำนวน 50 ข้อและแบบสัมภาษณ์จำนวน 4 ข้อ นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของคำถาม ความเข้าใจของผู้ตอบและการสื่อความหมายได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง ผู้ประเมินแน่ใจว่าข้อความดังกล่าววัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

คะแนน 0 หมายถึง ผู้ประเมินไม่แน่ใจว่าข้อความดังกล่าววัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย



คะแนน -1 หมายถึง ผู้ประเมินแน่ใจว่าข้อความดังกล่าววัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.2 นำคะแนนการประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินในแต่ละข้อมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.66-1.00 เพื่อนำมาใช้ในการเก็บข้อมูล

2.3 ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองกับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนแผนการเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ จำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่ตัวอย่างจริง แล้วนำแบบสอบถามหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นโดยใช้ Cronbach's Alpha Coefficient

2.5 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษที่จัดทำขึ้นนำเข้า Google Forms
- 2) นำลิ้งค์ (link) จาก Google Forms ส่งให้นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เพื่อให้นักเรียนตอบแบบสอบถาม
- 3) นำผลจากข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อสรุปผลการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 1) วิเคราะห์เพื่อศึกษากลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 แผนการเรียนคณิตศาสตร์-ภาษาอังกฤษ (เน้นภาษาอังกฤษ) โรงเรียนศรีราชา โดยศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบกลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนที่เรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 แผนการเรียนคณิตศาสตร์-ภาษาอังกฤษ (เน้นภาษาอังกฤษ) โรงเรียนศรีราชา โดยดูจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า กลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 แผนการเรียนคณิตศาสตร์-ภาษาอังกฤษ(เน้นภาษาอังกฤษ) โรงเรียนศรีราชา มีการใช้กลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.42 ดังที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับกลวิธีในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนโดยภาพรวม ทั้ง 6 ด้าน

Strategies	Mean	S.D.	Rank	แปลผล
1. Memory strategies	3.24	.58	6	ปานกลาง
2. Cognitive strategies	3.36	.66	5	ปานกลาง
3. Compensation strategies	3.40	.64	4	ปานกลาง
4. Metacognitive strategies	3.59	.70	1	มาก
5. Affective strategies	3.43	.72	3	ปานกลาง
6. Social strategies	3.48	.70	2	ปานกลาง
รวม	3.42	.67	-	ปานกลาง

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า กลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 แผนการเรียนคณิตศาสตร์-ภาษาอังกฤษ(เน้นภาษาอังกฤษ) โรงเรียนศรีราชา มีความแตกต่างกัน โดยวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งกลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษที่นักเรียนใช้มากที่สุด คือ กลวิธีด้านอภิปัญญา Metacognitive มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 กลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษที่นักเรียนใช้น้อยที่สุดคือ กลวิธีด้านการจำ Memory strategies มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ดังที่ปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 กลวิธีในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงตามลำดับกลวิธีที่ผู้เรียนปฏิบัติ

Strategies	Mean	S.D.	Rank	แปลผล
Metacognitive strategies	3.59	.70	1	มาก
Social strategies	3.48	.70	2	ปานกลาง
Affective strategies	3.43	.72	3	ปานกลาง
Compensation strategies	3.40	.64	4	ปานกลาง
Cognitive strategies	3.36	.66	5	ปานกลาง
Memory strategies	3.24	.58	6	ปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

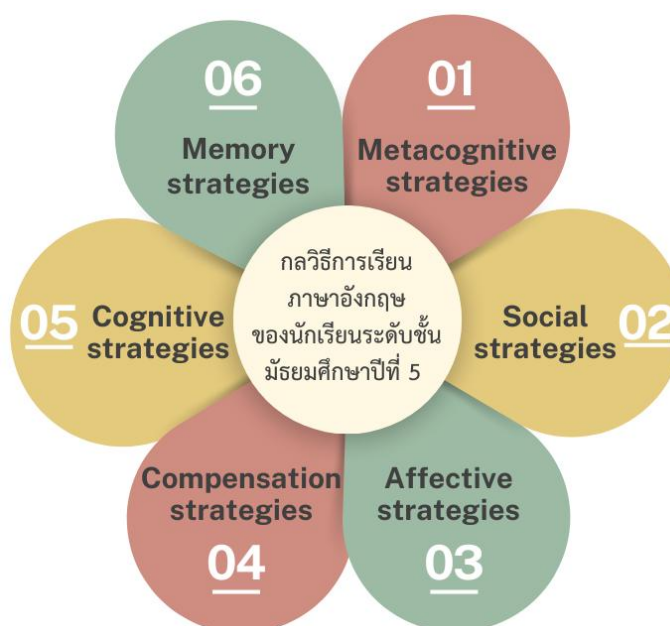
1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การใช้กลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 แผนการเรียนคณิตศาสตร์-ภาษาอังกฤษ (เน้นภาษาอังกฤษ) โรงเรียน

ศรีราชา มีค่าเฉลี่ย 3.42 อธิบายได้ว่า การใช้กลวิธีในการเรียนภาษาอังกฤษอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร โกมารทัต ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการใช้กลยุทธ์การเรียนภาษาต่างประเทศของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในกรุงเทพฯและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า การใช้กลยุทธ์การเรียนภาษาต่างประเทศของนักศึกษา 3 สาขาวิชา คือ สาขาภาษาอังกฤษ ภาษาจีนและภาษาญี่ปุ่นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (สมพร โกมารทัต, 2559)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า กลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนที่เรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 แผนการเรียนคณิตศาสตร์-ภาษาอังกฤษ (เน้นภาษาอังกฤษ) โรงเรียนศรีราชา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษที่นักเรียนใช้มากที่สุด คือ กลวิธีด้านอุปนิสัย Metacognitive strategies มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 กลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษที่นักเรียนใช้น้อยที่สุดคือ กลวิธีด้านการจำ Memory strategies มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 อธิบายได้ว่าการเลือกใช้กลวิธีในการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี ภิญโญพรสวัสดิ์ ได้ศึกษาเรื่องกลวิธีการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปีที่ 2 วิทยาลัยเทคนิคระยอง ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่มีผลการเรียนต่างกันมีการใช้กลวิธีการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (อัญชลี ภิญโญพรสวัสดิ์, 2560)

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอเสนอองค์ความรู้ใหม่ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

จากภาพอธิบายได้ว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการวิจัยเกี่ยวกับกลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 แผนการเรียนคณิตศาสตร์-ภาษาอังกฤษ (เน้นภาษาอังกฤษ) โรงเรียนศรีราชา พบว่า นักเรียนกลุ่มนี้ใช้กลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับกลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษได้ดังนี้ กลวิธีที่นักเรียนใช้มากที่สุดคือ 1) กลวิธีด้านอภิปัญญา (Metacognitive) 2) กลวิธีด้านสังคม (Social strategies) 3) กลวิธีด้านจิตใจ (Affective strategies) 4) กลวิธีด้านการเสริมและการทดแทน (Compensation strategies) 5) กลวิธีด้านความรู้คิด (Cognitive strategies) ในขณะที่กลวิธีที่ใช้น้อยที่สุดคือ 6) กลวิธีด้านการจำ (Memory strategies) เนื่องจากนักเรียนมีการใช้กลวิธีที่หลากหลายในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ทั้งด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเลือกใช้กลวิธีในการเรียนภาษาอังกฤษที่เหมาะสมกับตนเอง

บทสรุป

การเลือกใช้กลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้ นักเรียนส่วนใหญ่เลือกใช้กลวิธีอภิปัญญา Metacognitive strategies มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.59 ซึ่งข้อคำถามในแบบสอบถามที่นักเรียนปฏิบัติมากที่สุดคือ I pay attention when someone is speaking English แสดงให้เห็นว่านักเรียนมีความสนใจเวลาที่มีคนพูดภาษาอังกฤษ ได้ค่าเฉลี่ย 4.03 ซึ่งผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังนั้นคุณครูผู้สอนควรใช้ภาษาอังกฤษให้ได้มากที่สุดในห้องเรียนและจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ใช้ภาษาอังกฤษให้มากที่สุด และการใช้กลวิธีด้านการจำ Memory strategies มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.24 จากผลนี้แสดงให้เห็นว่านักเรียนมีการใช้กลวิธีด้านการจำน้อยที่สุด ข้อคำถามในแบบสอบถามที่นักเรียนปฏิบัติน้อยที่สุดคือ I use flashcards to remember new English words ค่าเฉลี่ย 2.60 แสดงให้เห็นว่านักเรียนใช้แฟลชการ์ดในการจำน้อยที่สุด ดังนั้นครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ควรปรับการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับระดับการปฏิบัติด้านกลวิธีการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนเพื่อเป็นการดึงดูดความสนใจและกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานทางการศึกษาสามารถพิจารณาเลือกกลวิธีการสอนภาษาอังกฤษ เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษในระดับมัธยมศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน



2. หน่วยงานทางการศึกษาสามารถจัดอบรมและพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนภาษาอังกฤษในด้านการเลือกใช้กลวิธีการสอนให้เหมาะสมกับระดับชั้นของผู้เรียน เพื่อให้ครูสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. โรงเรียนสนับสนุนจัดหาเครื่องมือสื่อการสอนที่เหมาะสมกับกลวิธีการสอนในแต่ละด้านให้กับครูผู้สอนเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับระดับผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. โรงเรียนควรนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับชั้นมัธยมศึกษา เพื่อส่งเสริมทักษะทางการสื่อสารได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษควรใช้ผลการวิจัยนี้ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียนด้วยการรายงานผลข้างต้น ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสนใจในการเรียนมากขึ้น โดยการจัดกิจกรรมที่สามารถให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาอังกฤษด้วยวิธีการที่หลากหลาย และควรคำนึงถึงกลวิธีในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียน

3. นักวิจัยควรใช้ข้อมูลจากการวิจัยนี้ในการต่อยอดการศึกษาแรงจูงใจในการเรียนกับกลวิธีในการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาประกอบการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สมพร โกมารทัต. (2559). การศึกษาการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในกรุงเทพฯ และปริมณฑล. *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
<https://www.obec.go.th/archives/813787>.
- อัญชลี ภิญโญพรสวัสดิ์. (2560). กลวิธีการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปีที่ 2 วิทยาลัยเทคนิคระยอง. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Crystal, D. (2003). *English as a global language* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Oxford, R. L. (1989). "Strategy Inventory for Language Learning (SILL) version 7.0 for ESL/EFL." In Oxford, R. L. 1990. *Language Learning Strategies: What Every Teacher Should Know* (pp.293-296). Boston: Heinle & Heinle Publishers.



Oxford, R. (1990). *Language learning strategies: What every teacher should know*.
New York: Newbury House.





การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการ
เรียนรู้ของนักศึกษาครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
The Development of a Training Course to Develop Classroom
Action Research Skills for Students of Faculty of Education at
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

¹อัคนันท์ สินธุประเสริฐ Akaranan Sintuprasert

²ปิยะธิดา ทองอร่าม Piyathida Tongaram

^{1,2}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

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

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

Received March 6, 2025; Revised April 7, 2025; Accepted: May 17, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบการพัฒนาทักษะการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาก่อนและหลังการใช้หลักสูตร และ 3) ประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์และสาขาวิชาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 60 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบฝึกทักษะการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน และแบบประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่า E1/E2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ T ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) หลักสูตรอบรมพัฒนาทักษะการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีประสิทธิภาพ 80.32/80.85 2) ทักษะในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาหลังเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) หลักสูตรอบรมพัฒนาทักษะการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56

คำสำคัญ: การเรียนรู้; ทักษะการวิจัย; นักศึกษาครู; หลักสูตรฝึกอบรม

Abstract

The purposes of this research were to 1) develop a training course for develop classroom action research skills with efficiency according to 80/80 criteria 2) compare the students develop classroom action research skills before and after using the course and 3) evaluate of a of training course to develop classroom action research skills. The research was conducted by using research and development. The samples consisted of 60 undergraduates studying, Mathematics Major and Thai Teaching Major, Faculty of Education, Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University which was obtained from a simple random sampling. The research instruments were training course to develop classroom action research skills and an evaluation form for the effectiveness of the training course. The statistics used in the research were to E_1/E_2 , mean, standard deviation and T test statistics. The results of the research study were as follows: 1. The training course to develop classroom action research skills has an efficiency 80.32/80.85 2. The classroom action research skills after trained were higher than before the trained at the .05 level. 3. The training course to develop classroom action research skills has quality in high level with an average of 4.33 and a standard deviation of 0.56.

Keywords: Learning; Research Skills; Students of Faculty of Education; Training Course

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 สังคมไทยได้เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง ดังนั้นการวิจัยจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญของการแก้ปัญหาและการพัฒนาต่างๆ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และสมรรถนะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิจัยเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ความจริงของปรากฏการณ์ด้วยวิธีการที่มีระบบ มีเหตุผล น่าเชื่อถือ โดยเกิดจากการค้นคว้าหลายครั้งจนเกิดความมั่นใจและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย เพื่อที่จะค้นพบข้อความจริงและความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้หรือข้อค้นพบใหม่ที่เชื่อถือได้ โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ (ปิยะธิดา ทองอร่าม, 2561; พิษิต ฤทธิ์จรูญ, 2566) โดยการออกแบบการดำเนินการวิจัยเป็นการกำหนดแนวทางการวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบต่อปัญหาการวิจัย จะครอบคลุม 3 ประเด็นหลัก ได้แก่



1) การออกแบบการสุ่มตัวอย่าง เป็นการกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่าง และการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยศึกษาบางส่วนของประชากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้มาจากกลุ่มตัวอย่างสามารถสรุปอ้างอิง (inference) ไปยังประชากรได้อย่างถูกต้อง หรือสามารถนำผลการวิจัยไปสรุปใช้ (generalize) ในสถานการณ์อื่นที่คล้ายคลึงกันได้อย่างถูกต้อง โดยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ วิธีการสุ่มตัวอย่างจากประชากรของการศึกษาวิจัย และการมีคุณสมบัติของการเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร

2) การออกแบบการวัดตัวแปร การออกแบบการวัดตัวแปร (measurement design) เป็นการกำหนดแนวทางการวิจัยในส่วนของการวัดค่าตัวแปรในการวิจัย ในส่วนที่เป็นการกำหนดข้อมูลหรือวัดค่าของทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตามให้มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด รวมทั้งควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน เพื่อให้ผลการวิจัยมีความตรงภายในสูง โดยการตอบคำถามหลัก 3 คำถาม คือ วัดอะไร วัดอย่างไร และควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนได้อย่างไร โดยการออกแบบเครื่องมือวิจัยเพื่อให้เครื่องมือที่มีคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล นั้นเกี่ยวข้องกับ 2 ประเด็น คือ การเลือกใช้ประเภทของเครื่องมือได้เหมาะสม และการที่เครื่องมือมีคุณภาพ และ 3) การออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการเลือกใช้แบบการวิเคราะห์ข้อมูลหรือวิธีการใช้สถิติที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบปัญหาวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยได้อย่างถูกต้อง โดยปัจจัยสำคัญในการพิจารณาเลือกสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ เป้าหมายของการวิจัย มาตรการวัดของตัวแปร จำนวนตัวแปร ขนาดและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของประชากร เป็นต้น ประกอบด้วย 2 ประเภท คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ปิยะธิดา ทองอร่าม, 2561; ไพศาล วรคำ, 2564)

นอกจากนี้จากประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง รายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (ประกาศคุรุสภา เรื่องรายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, 2563) และประกาศคุรุสภา เรื่องการรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อการประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2567 (ประกาศคุรุสภา เรื่องการรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อการประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2567, 2567) และตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่องเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 (ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่องรายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565, 2565) ได้กำหนดมาตรฐานด้านความรู้ และกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ไว้ 4 ด้าน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) จริยธรรม (Ethics) และคุณลักษณะ (Character)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้แก่ นักศึกษาครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้

สามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองที่เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา ก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม
3. เพื่อประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (research and development) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. **ขั้นตอนที่ 1** การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยดำเนินการร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยเครื่องมือในการวิจัยในขั้นตอนนี้ คือ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาครู มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนา ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และเอกสารแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 2) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์โดยประกอบด้วยกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรม จำนวน 8 กิจกรรม โดยแต่ละกิจกรรมเป็นการวัดและประเมินผลภาคปฏิบัติโดยใช้แบบประเมินภาคปฏิบัติซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเกณฑ์การให้คะแนนแบบแยกประเด็น (analytic rubric) จำนวน 5 ประเด็น 4 ระดับ รวมคะแนน 20 คะแนน และมีการทดสอบทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ก่อนและหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรมโดยใช้แบบประเมินทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 3) นำหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ คือ มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท จำนวน 15 ข้อ ผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้



เรียนรู้ของนักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพในระดับมาก แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 4) นำหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับนักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพ จำนวน 3 ครั้ง คือ 4.1) การตรวจสอบประสิทธิภาพแบบรายบุคคลกับนักศึกษาจำนวน 3 คน ผลการตรวจสอบพบว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพไม่ผ่านเกณฑ์จึงดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำไปตรวจสอบประสิทธิภาพแบบกลุ่มเล็กต่อไป 4.2) การตรวจสอบประสิทธิภาพแบบกลุ่มเล็กกับนักศึกษา จำนวน 8 คน ผลการตรวจสอบพบว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพไม่ผ่านเกณฑ์จึงดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำไปตรวจสอบประสิทธิภาพแบบกลุ่มใหญ่ต่อไป และ 4.3) การตรวจสอบประสิทธิภาพแบบกลุ่มใหญ่ กับนักศึกษาจำนวน 30 คน ผลการตรวจสอบพบว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพผ่านเกณฑ์การพิจารณา จึงดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ในกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาครู โดยดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงทดลอง รูปแบบหนึ่งกลุ่มวัดผลก่อนและหลังการทดลอง (one Group Pretest-Posttest Design) ระยะเวลาในการฝึกอบรมจำนวน 18 ชั่วโมง

O₁

X

O₂

O₁ คือ การวัดผลก่อนการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

O₂ คือ การวัดผลหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

X คือ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักศึกษาครู

2.1 ประชากรในการวิจัย คือ นักศึกษาครู ชั้นปีที่ 3 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 247 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ นักศึกษาครู ชั้นปีที่ 3 คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ และสาขาวิชาการสอนภาษาไทย จำนวน 60 คน ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้สาขาวิชาเป็นหน่วยในการสุ่ม

2.2 เครื่องมือในการวิจัยในขั้นตอนนี้ คือ แบบประเมินทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแบบทดสอบภาคปฏิบัติ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริคแบบแยกส่วน 4 ระดับ จำนวน 5 ประเด็น รวมคะแนนเต็ม 20 คะแนน โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลการตรวจสอบพบว่าทุกข้อคำถามมีค่าผ่านเกณฑ์การพิจารณาโดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.6–1.0 แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง

(Reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือในด้านความเที่ยงแบบตรวจสอบภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการตรวจสอบมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.72

3. ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักศึกษาครู ดำเนินการโดยการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักศึกษาครู จากมุมมองของผู้เชี่ยวชาญ และมุมมองของผู้เข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้ (1) การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักศึกษาครู จากมุมมองของผู้เชี่ยวชาญ โดยการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญดำเนินการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักศึกษาคณะครู ศาสตราจารย์จำนวน 5 คน ประเมินตามกรอบมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านอรรถประโยชน์ และด้านความถูกต้อง ซึ่งมีลักษณะของแบบประเมินเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ (2) การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักศึกษาครู จากผู้เข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรม โดยการสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาที่เข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่ 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ประชากรในการวิจัย คือ นักศึกษาครู ชั้นปีที่ 3 คณะครู ศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 247 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ นักศึกษาครู ชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาคณิตศาสตร์ และสาขาวิชาการสอนภาษาไทย คณะครู ศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 60 คน ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้สาขาวิชาเป็นหน่วยในการสุ่ม และ 2) ผู้เชี่ยวชาญประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักศึกษาคณะครูศาสตราจารย์จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.2 เครื่องมือในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่ 1) แบบประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักศึกษาคณะครูศาสตราจารย์ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท จำนวน 20 ข้อ โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลการตรวจสอบพบว่าทุกข้อคำถาม มีค่าผ่านเกณฑ์การพิจารณา โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.6–1.0 แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือในด้านความเที่ยงแบบตรวจสอบภายในด้วย



ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการตรวจสอบมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.70 และ 2) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาที่เข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลการตรวจสอบพบว่าทุกข้อคำถาม มีค่าผ่านเกณฑ์การพิจารณา โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.6–1.0 แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือในด้านความเที่ยงแบบตรวจสอบภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการตรวจสอบมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.76

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลทักษะ 2) ดำเนินการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 ครั้ง ได้แก่ (1) การตรวจสอบประสิทธิภาพแบบรายบุคคล กับนักศึกษาจำนวน 3 คน แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ (2) การตรวจสอบประสิทธิภาพแบบกลุ่มเล็ก กับนักศึกษาจำนวน 9 คน แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และ (3) การตรวจสอบประสิทธิภาพแบบกลุ่มใหญ่ กับนักศึกษาจำนวน 30 คน แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 3) ดำเนินการทดสอบทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา ก่อนเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ (Pre-test) โดยใช้แบบประเมินทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา ซึ่งมีลักษณะของเกณฑ์การประเมินเป็นแบบรูบริคแบบแยกส่วน 4) ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ ในภาคทฤษฎีควบคู่ไปกับภาคปฏิบัติ จำนวน 3 วัน รวม 18 ชั่วโมง 5) เมื่อจบการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบหลังการเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ (Post-test)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) วิเคราะห์ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ตามเกณฑ์ประสิทธิภาพ 80/80 2) วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้สถิติทดสอบ T (Dependent Sample t-test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

PSPP 3) วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินหลักสูตรตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านอรรถประโยชน์ และด้านความถูกต้อง โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป PSPP

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักศึกษาครู ตามเกณฑ์ประสิทธิภาพ 80/80 พบว่า ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพจากการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกับนักศึกษา มีค่า E_1/E_2 เท่ากับ 80.32/80.85 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาครู

การตรวจสอบประสิทธิภาพของ	ค่าเฉลี่ยคะแนนทักษะ	ค่าเฉลี่ยคะแนน	ค่า E_1	ค่า E_2
หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนา	ระหว่างการฝึกอบรม	ทักษะ		
ทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการ	(คะแนนเต็ม กิจกรรม	หลังการฝึกอบรม		
เรียนรู้ ของนักศึกษาครู	ละ 20 คะแนน รวม	(คะแนนเต็ม 20		
	160 คะแนน)	คะแนน)		
การตรวจสอบประสิทธิภาพจาก	128.51	16.17	80.32	80.85
การนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลใน				
การวิจัย				
(เก็บรวบรวมข้อมูลกับนักศึกษา				
จำนวน 60 คน)				

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ก่อนและหลัง การใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้สถิติทดสอบ T (Dependent Sample t-test) โดยใช้โปรแกรม PSPP พบว่า ค่า t มีค่าเท่ากับ 12.17 และผลการทดสอบความมีนัยสำคัญมีค่า .00 ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่กำหนดไว้ คือ .05 (กำหนดค่าความเชื่อมั่น 95%) แสดงว่า ทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาหลังเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการมีความแตกต่างกับก่อนเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า ทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้หลังเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการมีค่าสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ รายละเอียดดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย	S.D.	df	t	Sig.
ก่อนเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรม	14.42	1.46	153	12.17	.000
หลังเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรม	16.17	0.99			

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินหลักสูตรตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านอรรถประโยชน์ และด้านความถูกต้อง โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (1) 4.51-5.00 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (2) 3.51-4.50 มีความเหมาะสมในระดับมาก (3) 2.51-3.50 มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง (4) 1.51-2.50 มีความเหมาะสมในระดับน้อย และ (5) 1.01-1.50 มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด พบว่า ภาพรวมหลักสูตรฝึกอบรมมีคุณภาพในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า สูงสุด คือ ด้านความถูกต้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมา คือ ด้านความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และน้อยที่สุด คือ ด้านอรรถประโยชน์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

(n = 5)

ข้อความถาม	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
1. ด้านความเป็นไปได้	4.35	0.35	ระดับมาก
2. ด้านความเหมาะสม	4.30	0.43	ระดับมาก
3. ด้านอรรถประโยชน์	4.25	0.40	ระดับมาก
4. ด้านความถูกต้อง	4.40	0.60	ระดับมาก
รวม	4.33	0.56	ระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.32/80.85 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 อาจเนื่องจากหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ใช้รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยเน้นการฝึกปฏิบัติที่เน้นผู้เรียนเป็น

ศูนย์กลางเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ีระหว่างกัน นอกจากนี้ยังร่วมกับการใช้เทคนิคที่หลากหลาย อาทิ การใช้เทคนิคเพื่อนร่วมคิด เทคนิคโค้ชวินโดวกลมเป็นต้น นอกจากนี้ยังเป็นการใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นความสนใจและสร้างบรรยากาศทางการเรียน และให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมอย่างหลากหลาย ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปสรุปเป็นความคิดรวบยอดและนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ในกระบวนการของหลักสูตรฝึกอบรมนั้นดำเนินการวางแผน จัดฝึกอบรม และมีการกำกับและติดตามการพัฒนาทักษะการวิจัย ส่งผลให้นักศึกษาครูคณะครุศาสตร์สามารถพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจงบล บัวแก้ว และปริดา เบญจการ ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านความรู้ ผู้สอนควรเน้นการปฏิบัติจริง พร้อมยกตัวอย่างให้นักศึกษาเห็นเป็นรูปธรรมและสร้างสื่อเสริมการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาได้ด้วยตนเองในรูปแบบออนไลน์ 2) ด้านทักษะปฏิบัติ ผู้สอนควรจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการเนื้อหาและการฝึกปฏิบัติด้วยข้อมูล/ สถานการณ์จริง คัดเลือกตัวอย่างที่ถูกต้องและไม่ถูกต้องในการเรียนรู้ และ 3) ด้านเจตคติ ควรร่วมกับนักศึกษาในการติดตามงานแบบกัลยาณมิตร และให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ของนักศึกษา (จงบล บัวแก้ว และปริดา เบญจการ, 2566)

2. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2. ทักษะในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาหลังเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 สอดคล้องกับผลการวิจัยของเสภา ปัญจจริยะกุล ที่ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเข้ารับการอบรมและหลังของผู้เข้ารับการอบรม มีคะแนนหลังเข้ารับการอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณภาพรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (เสภา ปัญจจริยะกุล, 2562) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอุทัย อินทะนาม และสำราญ กำจัดภัย ที่ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านบ่อพนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และเจตคติสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการประเมินด้านทักษะการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนอยู่ในระดับดี (อุทัย อินทะนาม และสำราญ กำจัดภัย, 2560)

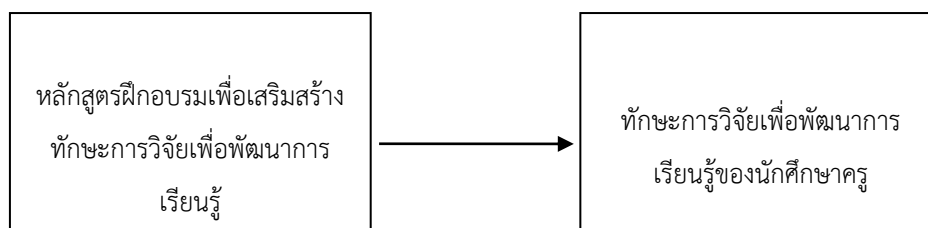
3. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเสภา



ปัญจจริยะกุล ที่ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมมีต่อหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก (เสภา ปัญจจริยะกุล, 2562) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอุทัย อินทะนาม และสำราญ กำจัดภัย ที่ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านบ่อพนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับมาก (อุทัย อินทะนาม และสำราญ กำจัดภัย, 2560) นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของยิ่งยง ประดับภรณ์ และสุรชา อมรพันธุ์ ที่ได้พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก (ยิ่งยง ประดับภรณ์ และสุรชา อมรพันธุ์, 2560)

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ได้นำนวัตกรรมหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาครูเพื่อนำไปประยุกต์ใช้และต่อยอดในการพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้แก่ นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บทสรุป

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา สามารถพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนำทักษะดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย หลักสูตรที่เกี่ยวกับการผลิตครูควรจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา นอกจากนี้หลักสูตรควรกำกับ ติดตาม และดูแลการฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างต่อเนื่องและให้ผลป้อนกลับทันทีเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและแก้ไข และควรเสริมแรงให้นักศึกษามีความภาคภูมิใจในตนเอง และสนใจให้เรียนรู้ในเรื่องที่ยากขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ควรมีรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อค้นพบอย่างครบถ้วนและควรมีการศึกษาในระยะยาวเพื่อติดตามผลการนำองค์ความรู้และทักษะไปใช้ในการฝึกประสบการณ์การสอนวิชาชีพครู

เอกสารอ้างอิง

- จกมล บัวแก้ว และปรีดา เบญจการ. (2566). แนวทางการพัฒนาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. *วารสารการอาชีวศึกษาภาคกลาง*, 6(2): 79-90.
- ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่องเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565. (2565, 9 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 212 ง, หน้า 21-22.
- ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่องรายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565. (2565, 9 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 212 ง, หน้า 35-36.
- ประกาศคุรุสภา เรื่องการรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อการประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2567. (2567, 6 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 141 ตอนพิเศษ 35 ง, หน้า 15-19.
- ประกาศคุรุสภา เรื่องรายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2563, 7 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 137 ตอนพิเศษ 109 ง, หน้า 10-13.
- ปิยะธิดา ทองอร่าม. (2561). *การวิเคราะห์สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทแดเน็กซ์อินเตอร์ คอร์ปอเรชั่น.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2566). *เทคนิคการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- ไพศาล วรคำ. (2564). *การวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยิ่งยง ประดับกรณ์ และสุรชา อมรพันธุ์. (2560). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *วารสารการบริหารและการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 8(3): 148–161.
- เสภา ปัญจจริยะกุล. (2562). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่องการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 9(2): 33–48.
- อุทัย อินทะนาม และสำราญ กำจัดภัย. (2560). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านบ่อพนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 9(1): 229–242.



รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่าน
สื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

The Causal Relationship Model of Students' Intention to Use
E-Learning System at Mahamakut Buddhist University

¹ธีรพัฒน์ จันซอร์ Teerapat Jansorn

²อัครเดช เกตุฉ่ำ Akadet Kedcham

¹คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

¹Faculty of Science, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

²คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

¹Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

²Corresponding author, e-mail: kedcham@hotmail.com

Received March 6, 2025; Revised April 7, 2025; Accepted: May 17, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจในการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รูปแบบที่ใช้ในการวิจัยคือการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 148 คน คัดเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบวัดการยอมรับการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ($\chi^2=36.02$, $df=24$, $CFI=0.95$, $RMSEA=0.02$, $SRMR=0.03$) การรับรู้ประโยชน์เป็นปัจจัยสำคัญที่ให้นักศึกษามีความตั้งใจในการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในขณะที่การรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลส่งผ่านต่อความตั้งใจในการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

คำสำคัญ: การเรียนรู้; โมเดลเทคโนโลยี; สมการโครงสร้าง; สื่ออิเล็กทรอนิกส์



Abstract

This research aims to examine the causal relationship model of students' intentions to use e-learning system at Mahamakut Buddhist University. The research employs a descriptive research design. The sample consists of 148 students currently enrolled at Mahamakut Buddhist University, selected through simple random sampling. The research instrument used is a questionnaire, with data collected through a scale measuring e-learning acceptance. Data were analyzed using mean, standard deviation, correlation coefficients, and structural equation modeling (SEM). The findings indicate that the causal relationship model of students' intentions to use e-learning systems demonstrated a good fit with empirical data ($\chi^2=36.02$, $df=24$, $CFI=0.95$, $RMSEA=0.02$, $SRMR=0.03$). Perceived usefulness was found to be a key factor influencing students' intentions to use e-learning, while perceived ease of use had an indirect effect on their intention to use e-learning through perceived usefulness.

Keywords: Learning; Technology Model; Structural Equations; Electronic Media

บทนำ

การศึกษาในมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาในปัจจุบัน ได้นำการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ในการจัดการเรียนการสอน ผ่านระบบระบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์เป็นมาตรฐาน เช่น Zoom, Google meets, MS Team ซึ่งสามารถจัดการเรียนรู้ทางวิชาการเข้ากับหลักสูตรทางพระพุทธศาสนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้นักศึกษาสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้มากยิ่งขึ้น สามารถลดข้อจำกัดด้านสถานที่จัดการเรียนรู้เนื่องจากนักศึกษาสามารถเรียนได้ตามความสะดวกของนักศึกษา เรียนรู้ (Aguilera-Hermida, 2020; Tarhini et al., 2014; รัชพงศ์ เศรษฐบุตร และอัครเดช เกตุฉ่ำ, 2564) นอกจากนั้นนักศึกษายังสามารถเรียนรู้หลักสูตรทางพระพุทธศาสนาควบคู่ไปกับการศึกษาในสาขาวิชาของตนเอง

ถึงแม้ว่าการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์จะมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนหรือการเรียนรู้หลักสูตรของพระพุทธศาสนาและมีการใช้เพิ่มมากขึ้นก็ตาม แต่ความสำเร็จในการใช้การเรียนรู้ดังกล่าวนั้นไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพียงอย่างเดียว ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่สำคัญคือ ความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยีในการเรียน หากผู้เรียนไม่มีความพร้อมหรือไม่ยอมรับการใช้การเรียนรู้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าวก็ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Aguilera-

Hermida, 2020; Al-Azawei et al., 2017; Tarhini et al., 2014) เพราะฉะนั้นความเข้าใจเกี่ยวกับการยอมรับการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และความตั้งใจใช้เทคโนโลยีดังกล่าวนี้ จึงมีความสำคัญในการสนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีได้อย่างเต็มศักยภาพ (Al-Azawei et al., 2017; Sukendro et al., 2020; Tarhini et al., 2014) และสามารถใช้องค์ความรู้ดังกล่าวในการเผยแพร่องค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาโดยการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

โมเดลการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) (Al-Okaily et al., 2020; Davis, 1989) เป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่ใช้ในการอธิบายและคาดการณ์การยอมรับเทคโนโลยี โดยได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการศึกษาพฤติกรรมของผู้ใช้เทคโนโลยีประเภทต่างๆ (Al-Okaily et al., 2020; Tarhini et al., 2014) โดยเฉพาะในการศึกษาความตั้งใจใช้ระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของนักเรียนและนักศึกษา (Al-Azawei et al., 2017; Al-Okaily et al., 2020; Sukendro et al., 2020; Tarhini et al., 2014) ด้วยความน่าเชื่อถือของโมเดลการยอมรับเทคโนโลยีและเป็นทฤษฎีหลักในการศึกษาความตั้งใจใช้ระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา โมเดลนี้จึงเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาการยอมรับและความตั้งใจใช้การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษาในบริบทของมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา

โมเดลการยอมรับเทคโนโลยี ประกอบด้วยตัวแปรหลัก 3 ตัวแปร Al-Azawei et al. (2017); Davis et al. (1989); Tarhini et al. (2014) ที่ประกอบด้วยการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use: PE) การรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness: PU) และความตั้งใจใช้งาน (Intention to Use: IU) โดยการรับรู้ความง่ายในการใช้งานนั้นหมายถึงคตินักศึกษาต่อระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์นั้นสามารถใช้งานได้อย่างง่าย และไม่ต้องใช้ความพยายาม (Effort) มากในการใช้งาน ทั้งนี้จากผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า การรับรู้ความง่ายในการใช้งานนั้นมีอิทธิพลทางตรงต่อ การรับรู้ประโยชน์และความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Al-Azawei et al., 2017; Davis, 1989; Davis et al., 1989; ธัชพงศ์ เศรษฐบุตร และอัครเดช เกตุฉ่ำ, 2564) สำหรับการรับรู้ประโยชน์หมายถึง ความคิดของนักศึกษาต่อระดับการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์นั้นเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ สามารถช่วยเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า การรับรู้ประโยชน์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักศึกษามีความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่สำคัญ (Al-Azawei et al., 2017; Davis, 1989; ธัชพงศ์ เศรษฐบุตร และอัครเดช เกตุฉ่ำ, 2564) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการอธิบายถึงความสำเร็จหรือการยอมรับระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในบริบทของมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา

จากความสำคัญของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา ที่ช่วยอธิบายถึงความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนหรือการเรียนรู้พุทธธรรมอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ทฤษฎีโมเดลการยอมรับเทคโนโลยีในการศึกษา จะช่วยให้



สามารถเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการใช้ระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา
อย่างเป็นระบบ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาการออกแบบระบบสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิผล และเป็นช่องทางที่สามารถเผยแพร่หลักธรรมคำสอนต่อสังคมอย่างกว้างขวางต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจในการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของ
นักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีจุดประสงค์เพื่อ
ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจในการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษาใน
บริบทการเรียนรู้ตามหลักพุทธศาสนา โดยใช้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโมเดลการยอมรับเทคโนโลยี
(Technology Acceptance Model: TAM) (Davis, 1989; Davis et al., 1989) โดยมีรายละเอียด
ของระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ใน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ชั้นปีที่ 1-4 ปีการศึกษา 2567 ภาคเรียนที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การศึกษาคือ นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ชั้นปีที่ 1-4 ปี
การศึกษา 2567 จำนวน 148 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์อำนาจการ
ทดสอบสำหรับการวิเคราะห์สมการโครงสร้างของ Preacher & Coffman (2006) โดยกำหนดระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 24 ตัวแปร อำนาจการทดสอบที่ร้อยละ 80 และค่า
ความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) ควรมีค่าต่ำกว่า 0.08 ต้องใช้กลุ่ม
ตัวอย่างเท่ากับ 159 คน และมีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์สำหรับการวิจัยจำนวน 148 ชุด คิด
เป็นร้อยละ 93.08 ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ส่วน
ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษา และแบบวัดการยอมรับการเรียนรู้ผ่านสื่อ
อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยอ้างอิงจากผลการศึกษาของอัครเดช เกตุฉำ (2564) แบบวัดการ
ยอมรับการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ประกอบด้วย 3 ตัวแปรหลัก ได้แก่ การรับรู้ความง่าย การ
รับรู้ประโยชน์และความตั้งใจใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ แต่ละตัวแปรถูกวัดด้วย
มาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีคำถามตัวแปรละ 3 ข้อ รวมทั้งฉบับมีทั้งหมด 9 ข้อคำถาม ซึ่งมุ่ง
ประเมินสถานการณ์การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของเครื่องมือทั้งหมดมีความเที่ยงดีมาก โดยการ
รับรู้ความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ประโยชน์และความตั้งใจในการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์มีค่า

ความเที่ยงเท่ากับ 0.91 0.92 และ 0.93 ตามลำดับ และมีความตรงเชิงโครงสร้างเป็นอย่างดี ($\chi^2=291$, $df=109$, $p\text{-value}<0.01$, $CFI=.99$, $RMSEA=0.04$) (อัครเดช เกตุฉ่ำ, 2564)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำบันทึกชี้แจงจุดประสงค์ของการวิจัย และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยโดยแนบโครงร่างการวิจัยและแบบสอบถามแก่ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เมื่อได้รับอนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยแล้ว ผู้วิจัยประสานงานกับอาจารย์ผู้สอนหรือผู้ประสานงานในการเก็บข้อมูลวิจัยกับนักศึกษา โดยผู้วิจัยจะนัดและเก็บรวบรวมข้อมูลตามวันและเวลาที่กำหนดตามแผนการวิจัย โดยนักศึกษาจะได้รับการอธิบายรายละเอียดของโครงการวิจัยหากนักศึกษามีข้อสงสัยเกี่ยวกับโครงการวิจัยสามารถสอบถามรายละเอียดกับผู้วิจัยได้ทันที การทำแบบสอบถามใช้ระยะเวลาทำประมาณ 5-10 นาที ซึ่งแบบสอบถามแต่ละชุดไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลใดๆ ที่สามารถระบุตัวตนของนักศึกษาได้ ในกรณีที่แบบสอบถามไม่สมบูรณ์จะไม่นำแบบสอบถามนั้นมาวิเคราะห์ในการวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 148 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.08

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างตัวแปรหลักที่ใช้ในการศึกษา ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์สมการโครงสร้างคือการแจกแจงแบบปกติพหุตัวแปร (Multivariate Normal Distribution) ด้วยสถิติทดสอบไคกำลังสองของค่าความเบ้พหุและความโด่งพหุ (Multivariate Skewness & Kurtosis) ด้วยโปรแกรมพรีลิส (PRELIS) ตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจใช้การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษาด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ด้วยโปรแกรม LISREL โดยกำหนดระดับสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างนั้นมีสัดส่วนเพศชายและเพศหญิงที่ใกล้เคียงกันคือร้อยละ 50.70 และ 49.30 ตามลำดับ และส่วนใหญ่มีอายุ 20 ปี (ร้อยละ 29.10) รองลงมาคืออายุ 21 ปี (ร้อยละ 25.70) ซึ่งศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 1 (ร้อยละ 56.80) รองลงมาคือระดับชั้นปีที่ 3 (ร้อยละ 31.80) และส่วนใหญ่กำลังศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์ (ร้อยละ 84.50) และศึกษาในสาขาวิชาภาษาไทย (ร้อยละ 42.60) รองลงมาคือสาขาวิชาสังคมศึกษา (ร้อยละ 31.80) และสาขาวิชาภาษาอังกฤษ (ร้อยละ 14.20) และเมื่อพิจารณาถึงระดับผลการเรียนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ยที่ 3.01 ถึง 3.50 (ร้อยละ 36.50) รองลงมาคือ 3.51 ถึง 4.00 (ร้อยละ 33.10)



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเที่ยง (ตัวหนา) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	1.	2.	3.	Mean	SD
1. การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน	0.81			3.45	0.70
2. การรับรู้ประโยชน์	0.59*	0.90		3.24	0.89
3. ความตั้งใจในการใช้งาน	0.55*	0.79*	0.86	3.36	0.81

KMO = 0.88, Bartlett's Test $\chi^2=885.07$, $p<0.01$, Multivariate skewness & kurtosis $\chi^2=169.15$, $p<0.01$

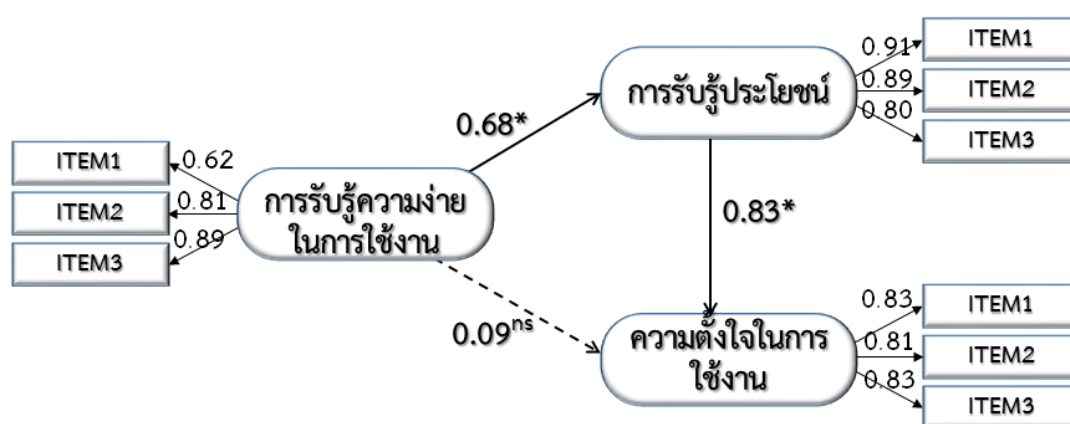
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษาพบว่า การรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (SD=0.70) ซึ่งอยู่ในระดับมาก การรับรู้ประโยชน์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 (SD=0.89) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (SD=0.81) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมีข้อสังเกตว่า กลุ่มตัวอย่างนั้นมีการรับรู้ประโยชน์และความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพียงบางส่วนเท่านั้น

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานั้นมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.55 ถึง 0.79 โดยตัวแปรการรับรู้ประโยชน์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการใช้งานสูงสุดโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.79 และเมื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อตอบปัญหาวิจัยพบว่า ค่าดัชนี KMO มีค่าเท่ากับ 0.88 และผลการทดสอบของ Bartlett มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บ่งชี้ว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบในโมเดลสมการโครงสร้าง และเมื่อตรวจสอบการแจกแจงปกติพหุตัวแปรด้วยการทดสอบความเบ้และความโด่งพหุตัวแปร (Multivariate skewness and kurtosis) พบว่าการแจกแจงดังกล่าวไม่เป็นแบบปกติพหุตัวแปร ($\chi^2=169.15$, $p<0.01$) ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการประมาณค่าแบบความน่าจะเป็นสูงสุดแบบแกร่ง (Robust Maximum Likelihood: RML) เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยมีผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา

ตัวแปร	L	SE	Z	λ	R ²
การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน					
1. ฉันไม่ต้องใช้ความพยายามมากในการเรียนแบบออนไลน์	0.53	0.07	7.23	0.62	0.38
2. ฉันคิดว่าการใช้งานระบบการสอนออนไลน์ทำให้การเรียนเป็นเรื่องง่าย ๆ	0.67	0.06	12.07	0.81	0.66
3. มันเป็นเรื่องง่ายที่จะมีความชำนาญในการใช้ระบบการสอนออนไลน์	0.70	0.06	12.22	0.89	0.79
การรับรู้ประโยชน์					
1. การเรียนออนไลน์ช่วยให้เรียนรู้ได้ตามจุดประสงค์ของบทเรียน	0.94	--	--	0.91	0.82
2. การเรียนออนไลน์ช่วยให้ฉันเรียนได้เป็นอย่างดี	0.86	0.06	15.33	0.89	0.79
3. ฉันรู้สึกว่าการเรียนออนไลน์มีประโยชน์	0.75	0.07	11.34	0.80	0.64
ความตั้งใจในการใช้งาน					
7. ถ้ามีโอกาส ฉันตั้งใจจะเรียนด้วยระบบการเรียนออนไลน์อีก	0.76	--	--	0.83	0.68
8. ฉันตั้งใจจะเรียนในระบบการเรียนออนไลน์ในอนาคต	0.76	0.06	11.87	0.81	0.66
9. ฉันวางแผนจะใช้ระบบการเรียนออนไลน์บ่อยขึ้นสำหรับการทำรายงาน การบ้านและกิจกรรมอื่น ๆ ในเทอมต่อไป	0.73	0.06	11.81	0.83	0.69
อิทธิพลระหว่างตัวแปรที่ศึกษา					
อิทธิพลของการรับรู้ความง่ายในการใช้งานต่อการรับรู้ประโยชน์	0.68*	0.09	7.70	0.68	0.46
อิทธิพลของการรับรู้ความง่ายในการใช้งานต่อความตั้งใจในการใช้งาน	0.09	0.10	0.98	0.09	0.81
อิทธิพลของการรับรู้ประโยชน์ต่อความตั้งใจในการใช้งาน	0.83*	0.11	7.68	0.83	
อิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้ความง่ายในการใช้งานต่อความตั้งใจในการใช้งาน	0.56*	0.09	6.04		
$\chi^2=36.02$, $df=24$, χ^2 and df ratio= 1.50, CFI=0.95, RMSEA=0.02, SRMR=0.03					

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐาน พบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลประจักษ์เป็นอย่างดีมาก โดยดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดลประกอบด้วย ค่าไคกำลังสองมีค่าเท่ากับ 36.02 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 24 โดยผลการทดสอบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.05$) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) 0.95 ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนแบบปรับแก้ (RMSEA) เท่ากับ 0.02 ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.03 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การวัดความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง (Hair et al., 2010) และสามารถตรวจสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ประโยชน์และความตั้งใจในการใช้งานแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา

การรับรู้ความง่ายในการใช้งานวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรโดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง 0.53 ถึง 0.70 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.62 ถึง 0.89 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ระหว่าง 0.38 ถึง 0.79 โดยมีค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.93 และมีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของตัวแปรที่สกัดได้จากองค์ประกอบเท่ากับ 0.61

การรับรู้ประโยชน์วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรโดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง 0.75 ถึง 0.94 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.80 ถึง 0.91 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ระหว่าง 0.62 ถึง 0.82 โดยมีค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.96 และมีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของตัวแปรที่สกัดได้จากองค์ประกอบเท่ากับ 0.75

ความตั้งใจในการใช้งานวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรโดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง 0.73 ถึง 0.76 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.81 ถึง 0.83 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ระหว่าง

0.66 ถึง 0.69 โดยมีค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝงเท่ากับ 0.95 และมีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของตัวแปรที่สกัดได้จากองค์ประกอบเท่ากับ 0.68 จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากโมเดลสมการโครงสร้างบ่งชี้ว่าตัวแปรที่วัดจากเครื่องมือในการวิจัยนั้นมีความเที่ยงสูง และมีความตรงเชิงโครงสร้างเป็นอย่างดีและสามารถตรวจสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในส่วนถัดไป

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา พบว่า การรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการรับรู้ประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สมการโครงสร้างมาตรฐานเท่ากับ 0.68 และสามารถอธิบายความผันแปร (R^2) ของการรับรู้ประโยชน์ได้ร้อยละ 46.00 อย่างไรก็ตามการรับรู้ความง่ายในการใช้งานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจในการใช้งานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = 0.09$, $Z = 0.98$) แสดงให้เห็นว่าในบริบทของสถาบันการศึกษาพุทธศาสนา ปัจจัยด้านความง่ายในการใช้งานเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอในการผลักดันให้นักศึกษาเกิดความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ออนไลน์

เมื่อพิจารณาถึงการรับรู้ประโยชน์มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจในการใช้งานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สมการโครงสร้างมาตรฐานเท่ากับ 0.83 สะท้อนให้เห็นว่าเมื่อนักศึกษามองว่าระบบมีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของตนเอง พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะใช้การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้การรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้งานผ่านตัวแปรการรับรู้ประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ซึ่งบ่งชี้ว่าความง่ายในการใช้งานอาจไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจใช้ระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ แต่มีอิทธิพลส่งผ่านตัวแปรการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน

โดยสรุป รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษาสามารถอธิบายความผันแปรของความตั้งใจใช้งานระบบได้ร้อยละ 81.00 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา คือ ตัวแปรการรับรู้ประโยชน์ ในขณะที่การรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีบทบาทสนับสนุนในการสร้างการยอมรับระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษาผ่านการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ผลการศึกษาดังกล่าวนั้นสอดคล้องกับทฤษฎีโมเดลการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) (Davis et al., 1989) และผลการศึกษาของ รัชพงศ์ เศรษฐบุตร และอัครเดช เกตุฉ่ำ ทั้งนี้เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าวนี้สามารถอธิบายการยอมรับ



การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อึ้งพงศ์ เศรษฐบุตร และอัครเดช เกตุฉ่ำ, 2564) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการยอมรับการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา (Al-Okaily et al., 2020; Tarhini et al., 2014) ข้อค้นพบจากรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุดังกล่าวสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ประโยชน์ ผลการศึกษาดังกล่าวนั้นมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Al-Azawei et al.; Davis et al.; อึ้งพงศ์ เศรษฐบุตร และอัครเดช เกตุฉ่ำ ทั้งนี้เนื่องจากทฤษฎีโมเดลการยอมรับเทคโนโลยี (TAM model) นั้นการรับรู้ความง่ายในการใช้งานของนักศึกษาเกิดขึ้นจากการที่ระบบการจัดการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีการออกแบบประสบการณ์การใช้งานที่เข้าใจได้โดยไม่ต้องใช้ความพยายาม (Effortless) (Al-Azawei et al., 2017; Davis et al., 1989; อึ้งพงศ์ เศรษฐบุตร และอัครเดช เกตุฉ่ำ, 2564) ทำให้ผู้ใช้งานระบบสารสนเทศนั้นสามารถเข้าถึงฟังก์ชันต่างๆ ของแพลตฟอร์มการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักศึกษาจึงมีสมาธิต่อการเรียนได้มากยิ่งขึ้นด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้จึงทำให้นักศึกษารับรู้ถึงประโยชน์ของการใช้งานระบบสารสนเทศในการเรียนออนไลน์ให้บรรลุเป้าหมายการเรียนของตนเอง (อัครเดช เกตุฉ่ำ, 2564) นอกจากนี้ระบบการจัดการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นมิตรกับผู้ใช้งานจะช่วยให้นักศึกษาประหยัดเวลาในการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถให้นักศึกษาใช้งานโดยไม่ต้องใช้ความพยายามต่อการเรียนจะทำให้นักศึกษาเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้นและช่วยทำให้นักศึกษาเห็นคุณค่าต่อการเรียนผ่านระบบการเรียนออนไลน์ เพราะฉะนั้นการออกแบบระบบการจัดการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ซึ่งประกอบด้วย การออกแบบส่วนต่อประสานผู้ใช้ (User interface design) การออกแบบประสบการณ์ของผู้ใช้งาน (User Experience Design) การเข้าถึงระบบการใช้งาน (Accessibility) และระบบการสนับสนุนผู้ใช้งาน (User support) จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำให้นักศึกษาสามารถรับรู้ความง่ายในการเรียนออนไลน์ ซึ่งจะนำไปสู่การรับรู้ประโยชน์ของการใช้งาน (Davis, 1989; Sun et al., 2008)

2. ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ประโยชน์มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีโมเดลการยอมรับเทคโนโลยีของ Davis et al. ที่ระบุว่าผู้ใช้งานจะมีแนวโน้มใช้เทคโนโลยีหากพวกเขาเห็นว่าระบบดังกล่าวมีประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายของตนเอง (Davis et al., 1989) สาเหตุประการสำคัญที่การรับรู้ประโยชน์มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ สามารถอธิบายได้ตามหลักการทางจิตวิทยาการเรียนรู้ กล่าวคือ เมื่อนักศึกษารับรู้ว่าการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของตนเอง สามารถลดภาระด้านเวลาในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และระบบการจัดการเรียนการสอนสามารถช่วยให้นักศึกษาบรรลุเป้าหมายการเรียน

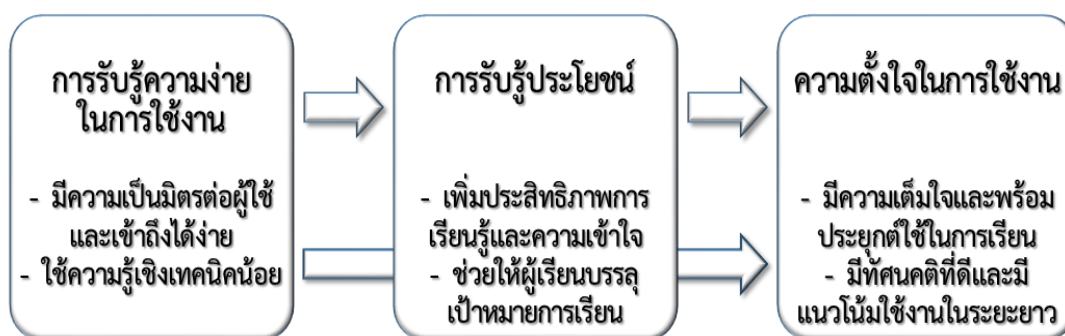
ของตนเอง จะทำให้นักศึกษาเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ในการใช้งานระบบดังกล่าวต่อไป (Sun et al., 2008) นอกจากนี้การรับรู้ประโยชน์ยังเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการเรียนออนไลน์ของนักศึกษา เนื่องจากระบบที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านการเรียนจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการใช้งานอย่างต่อเนื่อง (Al-Azawei et al., 2017) กล่าวคือ หากนักศึกษารู้สึกว่าระบบการเรียนออนไลน์ช่วยให้พวกเขาสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางการเรียนของนักศึกษา เพราะฉะนั้นการออกแบบระบบการเรียนออนไลน์จึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการรับรู้ประโยชน์ เช่น การเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูง (Accessibility) ฟังก์ชันการใช้งานที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ (User-Centered Design) และการสนับสนุนผู้ใช้งาน (User Support) ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่า และประโยชน์ของระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจในการใช้งานระบบต่อไป (Davis, 1989; Sun et al., 2008)

3. ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความง่ายในการใช้งานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาดังกล่าวนั้นไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Al-Azawei et al.; Davis et al.; Tarhini et al.; อีซพงศ์ เศรษฐบุตร และอัครเดช เกตุฉ่ำ อย่างไรก็ตามการรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านตัวแปรการรับรู้ประโยชน์ ซึ่งเป็นการมีอิทธิพลส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ (Full Mediation) (Al-Azawei et al., 2017; Davis et al., 1989; Tarhini et al., 2014; อีซพงศ์ เศรษฐบุตร และอัครเดช เกตุฉ่ำ, 2564) ผลการศึกษานี้สามารถอธิบายได้ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับแนวคิดของโมเดลการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ของ Davis ที่ระบุว่าผู้ใช้งานจะมีแนวโน้มใช้เทคโนโลยีเมื่อพวกเขามองเห็นประโยชน์ที่ชัดเจน มากกว่าการคำนึงถึงความง่ายของการใช้งานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น (Davis et al., 1989) การที่การรับรู้ความง่ายในการใช้งานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ อาจสามารถอธิบายได้จากลักษณะของผู้ใช้งานที่ไม่ได้ตัดสินใจใช้เทคโนโลยีเพียงเพราะใช้งานระบบได้ง่ายเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับว่าระบบดังกล่าวสามารถช่วยให้นักศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายทางการเรียนได้หรือไม่ (Sun et al., 2008) กล่าวคือ แม้ว่าระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้งานง่ายหรือมีฟังก์ชันที่ไม่ซับซ้อน แต่หากนักศึกษารู้สึกว่าระบบนั้นให้ประโยชน์ที่แท้จริงต่อการเรียน ก็ไม่สามารถทำให้มีความความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผลการศึกษาที่พบว่า การรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านตัวแปรการรับรู้ประโยชน์ ชี้ให้เห็นว่าการออกแบบระบบที่ใช้งานง่ายอาจมีผลทางอ้อมต่อการยอมรับระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ กล่าวคือเมื่อผู้เรียนรับรู้ว่าการระบบสามารถช่วยพวกเขาเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การลด

เวลาที่ต้องใช้ในการเรียน การเข้าถึงเนื้อหาได้สะดวก หรือการทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Al-Azawei et al., 2017) จากการรับรู้ความง่ายในการเรียนรู้ของนักศึกษานี้อาจช่วยให้นักศึกษาได้รับรู้ถึงคุณค่า หรือประโยชน์ของระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้น แม้ความง่ายในการใช้งานจะเป็นปัจจัยสำคัญ แต่ต้องอาศัยการเห็นประโยชน์ของระบบที่ชัดเจนของนักศึกษาก่อน เพราะฉะนั้น การออกแบบระบบเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เน้นเพียงความสะดวก หรือความง่ายในการใช้งานอาจไม่เพียงพอ หากไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการเชิงวิชาการของนักศึกษาได้ การพัฒนาเนื้อหาที่มีคุณภาพ การสนับสนุนการเรียนรู้ และการสร้างระบบที่ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของตนเองจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญกว่าการทำให้ระบบใช้งานได้ง่ายเพียงอย่างเดียว (Davis, 1989; Sun et al., 2008)

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอองค์ความรู้ใหม่ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลอิทธิพลส่งผ่านของการรับรู้ความง่ายในการใช้งานต่อตั้งใจในการใช้งาน

ระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษาผ่านการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน

การวิจัยครั้งนี้มีข้อค้นพบใหม่คือ 1) การรับรู้ประโยชน์ในการใช้งานเป็นปัจจัยสำคัญที่ให้นักศึกษามีความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา ในมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาโดยออกแบบระบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และความเข้าใจของนักศึกษาและช่วยให้ผู้เรียนนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายในการเรียนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลทางอ้อมอย่างสมบูรณ์ต่อความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษาการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน โดยออกแบบระบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่มีความเป็นมิตรต่อผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงได้ง่ายและมีอุปสรรคในการใช้งานต่ำโดยใช้ความรู้เชิงเทคนิคน้อยซึ่งจะให้นักศึกษาไม่ต้องใช้ความพยายามในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

บทสรุป

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแสดงให้เห็นว่าความตั้งใจในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สามารถอธิบายความผันแปรของความตั้งใจใช้งานได้ถึง 81% โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการยอมรับระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา คือการรับรู้ประโยชน์ของระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ขณะที่การรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ประโยชน์ นอกจากนี้ การรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อการรับรู้ประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญแต่ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจในการใช้งานในบริบทของมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา ดังนั้น ควรออกแบบระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในบริบทของมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาโดยให้เน้นการพัฒนาระบบให้ผู้ใช้งานสามารถรับรู้ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน ควบคู่กับการออกแบบให้ใช้งานง่ายเพื่อเสริมสร้างการยอมรับระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ในการออกแบบการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา ควรให้ความสำคัญกับการรับรู้ประโยชน์ของระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา โดยพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูง มีความสอดคล้องกับหลักสูตรการสอนและสามารถนำไปใช้ได้จริงซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้ระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. สำนักคอมพิวเตอร์ หรือคณะต่างๆ ควรปรับปรุงความง่ายในการใช้งานระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์สำหรับนักศึกษาที่อาจจะไม่คุ้นเคยกับเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเลือกระบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่ใช้งานได้ง่าย ไม่ซับซ้อนและสามารถรองรับนักศึกษาที่มีพื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์ที่แตกต่างกัน รวมทั้งการจัดฝึกอบรมการใช้งานที่มีประสิทธิภาพร่วมกับการให้คำปรึกษาเชิงเทคนิคแก่นักศึกษาและบุคลากรใช้งานแพลตฟอร์มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาควรส่งเสริมความร่วมมือกับ สถาบันพุทธศาสนาอื่นๆ หรือองค์กรด้านเทคโนโลยีการศึกษา เพื่อสร้างนวัตกรรมด้านการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่มีเนื้อหาที่มีคุณภาพ สามารถสร้างความเข้าใจต่อองค์กรธรรมด้านพุทธศาสนาเป็นอย่างดี เพื่อทำให้ระบบระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เผยแพร่หลักธรรมทางพุทธศาสนาได้อย่างกว้างขวาง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์



1. สำหรับมหาวิทยาลัยและผู้บริหารทางการศึกษาด้านพุทธศาสนา ควรใช้ผลการวิจัยในการออกแบบ คัดเลือกกระบวนการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสิทธิภาพในหน่วยงาน โดยเน้นมุมมองการจัดหาระบบการสอนออนไลน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา มีการออกแบบส่วนต่อประสานกับผู้ใช้ (User interface) ที่ไม่ซับซ้อน สามารถเรียนรู้ระบบได้ไฉนเป็นแพลตฟอร์มหลักสำหรับการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน

2. สำหรับอาจารย์ สามารถใช้ผลการวิจัยในการปรับปรุงวิธีการสอนออนไลน์ โดยเน้นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีโครงสร้างอย่างชัดเจน มีสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้นักศึกษาสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างง่าย ร่วมกับการพัฒนากลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมกับการสอนออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น การเรียนแบบโต้ตอบ (Interactive Learning) การใช้เกมการศึกษา (Gamification) หรือการสร้างชุมชนการเรียนรู้ (Learning Community) ซึ่งช่วยสนับสนุนให้นักศึกษาสามารถรับรู้ถึงประโยชน์ของการเรียนออนไลน์มากยิ่งขึ้น

3. สำหรับนักวิจัยและผู้พัฒนาเทคโนโลยีการศึกษา ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อ การยอมรับและใช้งานระบบการเรียนรู้ออนไลน์ เช่น ปัจจัยทางวัฒนธรรม ความพร้อมด้านเทคโนโลยี หรือพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษา หรือ พัฒนาเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้ออนไลน์ เช่น ระบบแนะนำเนื้อหาอัจฉริยะ (Adaptive Learning) หรือการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการสนับสนุนการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- ธัชพงศ์ เศรษฐบุตร และอัครเดช เกตุฉ่ำ. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจใช้การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษาในช่วงการระบาดของโรคโควิด 19: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 7(2): 155-166.
- อัครเดช เกตุฉ่ำ. (2564). การทดสอบอิทธิพลกำกับของเพศต่อโมเดลการยอมรับการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 13(2): 461-479.
- Aguilera-Hermida, A. P. (2020). College students' use and acceptance of emergency online learning due to Covid-19. *International Journal of Educational Research Open*, 1: 1-12.
- Al-Azawei, A., et al. (2017). Investigating the effect of learning styles in a blended e-learning system: An extension of the technology acceptance model (TAM). *Australasian Journal of Educational Technology*, 33(2): 1-23.
- Al-Okaily, M., et al. (2020). Impact of Covid-19 pandemic on acceptance of eLearning

- system in Jordan: A case of transforming the traditional education systems. *Humanities and social Sciences Review*, 6(4): 840-851.
- Davis, F. D., et al. (1989). User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models. *Management science*, 35(8): 982-1003.
- Davis, F.D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS quarterly*, 13(3): 319-340.
- Hair, J. F., et al. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). London: Pearson Education.
- Preacher, K. J., & Coffman, D. L. (2006). *Computing power and minimum sample size for RMSEA*. <http://quantpsy.org>
- Sukendro, S., et al. (2020). Using an extended Technology Acceptance Model to understand students' use of e-learning during Covid-19: Indonesian sport science education context. *Heliyon*, 6(11): 1-23.
- Sun, P. C., et al. (2008). What drives a successful e-learning? An empirical investigation of the critical factors influencing learner satisfaction. *Computers & Education*, 50(4): 1183–1202.
- Tarhini, A., et al. (2014). Measuring the moderating effect of gender and age on e-learning acceptance in England: A structural equation modeling approach for an extended technology acceptance model. *Journal of Educational Computing Research*, 51(2): 163-184.





พัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยโดยการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้วยบทเรียนการ์ตูนสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

Development of Basic Thai Reading Skills by Organizing Extracurricular Activities with Cartoon Lessons for Fifth-Year Primary School-Students

¹ชฎาพร เพชรนิล Chadapon Petnin

²เก็ตถวา บุญปรากฏ Kettawa Boonprakarn

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

¹Corresponding author, e-mail: yoyoyoyo79@gmail.com

Received March 12, 2025; Revised April 7, 2025; Accepted: May 18, 2025



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยโดยการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการ์ตูน 2) ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยด้วยบทเรียนการ์ตูนสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้วิธีวิจัยเชิงทดลอง กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดสุวรรณกร ตำบลบ่อทอง อำเภอนองจิก จังหวัดปัตตานี จำนวน 26 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย ใช้วิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่กลับคืนโดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียน แบบวัดทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทย และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการ์ตูน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที (t-test dependent) ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยโดยการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการ์ตูนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยด้วยบทเรียนการ์ตูนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดคือ

ครูให้คำแนะนำและช่วยเหลือเมื่อนักเรียนที่มีข้อสงสัยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$, S.D.=0.49) รองลงมาคือ บทเรียนการ์ตูนมีภาพประกอบสวยงาม น่าอ่าน ($\bar{x} = 4.54$, S.D.= 0.51)

คำสำคัญ: กิจกรรมเสริมหลักสูตร; คำพื้นฐานภาษาไทย; ทักษะการอ่าน; บทเรียนการ์ตูน

Abstract

This study aims to: 1) Develop the skills in reading basic Thai words by organizing extracurricular activities using comic lessons, and 2) Investigate the satisfaction of 5th-grade students with extracurricular activities for reading basic Thai words through comic lessons. The research method used was an experimental design. The sample consisted of 26 5th-grade students from Wat Suwanakorn School, Bo Thong Sub-district, Nong Chik District, Pattani Province, selected by simple random sampling. A draw without replacement was used, with the classroom as the sampling unit. The research instruments included: a plan for organizing extracurricular activities using comic lessons, a basic Thai word reading skill assessment, and a satisfaction questionnaire regarding the extracurricular activities with comic lessons. Data analysis was done by calculating percentages, means, standard deviations, and performing dependent t-tests. The results of the research indicated that: 1) The skill in reading basic Thai words after participating in the extracurricular activities using comic lessons was significantly higher than before, with a statistical significance level of 0.05. 2) Students were highly satisfied with the extracurricular activities for reading basic Thai words using comic lessons, with an overall satisfaction score of ($\bar{x} = 4.29$, S.D.= 0.39) When considering each item, the highest satisfaction was found in the statement "The teacher provides advice and assistance when students have doubts," with a score of ($\bar{x} = 4.65$, S. D=0.49). The second-highest satisfaction was with the statement "The comic lessons have beautiful, readable illustrations," with a score of ($\bar{x} = 4.54$, S.D.= 0.51).

Keywords: Extracurricular Activities; Thai Basic Word; Reading Skills; Cartoon Lessons



บทนำ

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านการอ่านซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการเรียนรู้ในทุกสาขาวิชาและการดำรงชีวิตในสังคม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการอ่าน การเขียน และการสื่อสารภาษาไทยอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) นอกจากนี้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ยังกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการอ่านออกเสียงและเข้าใจความหมายของคำพื้นฐานภาษาไทยอย่างถูกต้องและคล่องแคล่ว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะการอ่านของนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ยังพบปัญหาอย่างต่อเนื่อง นักเรียนจำนวนมากมีปัญหาในการอ่านออกเสียงและเข้าใจความหมายของคำพื้นฐานภาษาไทย เนื่องจากปัจจัยด้านภาษาและวัฒนธรรม โดยเฉพาะในพื้นที่ที่ประชากรส่วนใหญ่ใช้ภาษามลายูถิ่นหรือภาษายาวีเป็นภาษาแม่ ทำให้ขาดโอกาสฝึกฝนและใช้ภาษาไทยในชีวิตประจำวัน (กลุ่มงานวิชาการโรงเรียนวัดสุวรรณากร, 2566) รายงานการประเมินศักยภาพการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดสุวรรณากร พบว่านักเรียนอ่านไม่ออกคิดเป็นร้อยละ 42.31 ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเรียนรู้วิชาต่างๆ ที่ต้องอาศัยการอ่านเป็นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1, 2566) นอกจากนี้ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ โดยเฉพาะวิชาภาษาไทยที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานอย่างมีนัยสำคัญ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2565)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมที่สามารถกระตุ้นความสนใจและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ภาษาไทย ซึ่งการใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นบทเรียนการ์ตูนนับเป็นแนวทางหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะการอ่านของนักเรียน นอกจากนี้ ชีระ สุภาวิมล (2563) ยังพบว่าการใช้บทเรียนการ์ตูนในการจัดการเรียนการสอนภาษาไทยสามารถส่งเสริมให้นักเรียนมีพัฒนาการด้านการอ่านที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการ์ตูนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทย เป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้นอกเหนือจากการเรียนในชั้นเรียนปกติ โดยใช้สื่อบทเรียนการ์ตูนที่ออกแบบอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันของนักเรียนในพื้นที่ ลักษณะสำคัญของกิจกรรมเสริมหลักสูตร

ด้วยบทเรียนการตูนที่พัฒนาขึ้นคือบทเรียนการตูนที่ใช้ในกิจกรรมเสริมหลักสูตร มีการออกแบบตัวละครและฉากที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและบริบทของพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้ นักเรียนเกิดความรู้สึกคุ้นเคยและเชื่อมโยงกับประสบการณ์ของตนเอง โดยมีเนื้อหาที่บูรณาการคำ พื้นฐานภาษาไทยที่จำเป็นสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามที่กำหนดในหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีการจัดลำดับขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการกระตุ้นความสนใจด้วย เกมและกิจกรรมที่สนุกสนาน การเรียนรู้ผ่านบทเรียนการตูนที่มีเนื้อหาและรูปภาพที่ดึงดูดความสนใจ การฝึกอ่านออกเสียงและทำความเข้าใจความหมายของคำพื้นฐานภาษาไทยที่ปรากฏในบทเรียน การตูน และการประยุกต์ใช้คำพื้นฐานในสถานการณ์ต่างๆ ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การเล่า เรื่อง การแสดงบทบาทสมมติ และการสร้างชิ้นงานที่สอดคล้องกับเนื้อหาในบทเรียนการตูน การจัด กิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการตูนดำเนินการในช่วงเวลาที่ยืดหยุ่น ทั้งในช่วงกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน ช่วงผ่อนคลายเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ หรือในช่วงกิจกรรมพิเศษหลังเลิกเรียน โดยมีการกำหนด แผนการจัดกิจกรรมที่ชัดเจน มีการบูรณาการเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับคำพื้นฐานภาษาไทยที่นักเรียน มีปัญหา และมีการประเมินผลการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

จากการดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการตูนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน คำพื้นฐานภาษาไทยสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 คาดว่าจะเกิดผลที่เป็นประโยชน์หลาย ประการ ดังนี้ ประการที่หนึ่ง นักเรียนจะมีทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยที่ดีขึ้น สามารถอ่าน ออกเสียงและเข้าใจความหมายของคำพื้นฐานภาษาไทยได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญใน การเรียนรู้วิชาอื่นๆ ประการที่สอง นักเรียนจะมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนวิชาภาษาไทย เนื่องจากได้ เรียนรู้ผ่านสื่อและกิจกรรมที่น่าสนใจ สนุกสนาน และเชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน ประการที่สาม โรงเรียนจะมีนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับการพัฒนาทักษะการอ่านของ นักเรียน ซึ่งสามารถนำไปขยายผลในระดับชั้นอื่นๆ หรือในโรงเรียนอื่นๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้ และประการสุดท้าย ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนานโยบายและแนวทางการจัด การศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยโดยการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้วยบทเรียนการตูน ระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทย ด้วยบทเรียนการตูน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองแบบ One group pretest posttest design ประกอบด้วยรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 2 ห้องเรียน จำนวน 51 คน โรงเรียนวัดสุวรรณาราม จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1 จำนวน 26 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

2. เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ คือ 1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แผนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการ์ตูน จำนวน 7 แผน แบบวัดทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยมีลักษณะเป็นการวัดพฤติกรรมเชิงปฏิบัติ แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการ์ตูน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการนำแผนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการ์ตูนไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินความเหมาะสม ได้ค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.25 ถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2565) ส่วนแบบวัดทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทย และแบบสอบถามความพึงพอใจนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านประเมินค่า IOC โดยทั้งแบบวัดทักษะและแบบสอบถามความพึงพอใจได้ค่า IOC เท่ากับ .67 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2565) หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ Try out กับนักเรียนชั้น ป.5/2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยแบบวัดทักษะนำไปหาค่าความยากง่าย (p) ได้ค่า p ระหว่าง 0.2-0.8, ค่าอำนาจจำแนก (r) ได้ค่า r ระหว่าง 0.20-1, ค่าความ KR-20 เท่ากับ .91 คัดเลือกได้ 35 ข้อ ส่วนแบบสอบถามความพึงพอใจนำไปหาค่าความเชื่อมั่นจากสูตร Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82 ถือว่าผ่านเกณฑ์ (Cronbach, 1990)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีการดังนี้ 1) ให้นักเรียนทำแบบวัดทักษะก่อนจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร (Pretest) 2) จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการ์ตูน ตามแผนการสอนที่ออกแบบไว้ รวมระยะเวลา 7 ชั่วโมง 3) ให้นักเรียนทำแบบวัดทักษะชุดเดิมหลังจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร (Posttest) 4) ให้นักเรียนทำแบบสอบถามความพึงพอใจการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยด้วยบทเรียนการ์ตูน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ มีรายละเอียดดังนี้ 1) เปรียบเทียบทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการ์ตูนโดยการทดสอบค่าที (t-test dependent) 2) วิเคราะห์ความพึงพอใจการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยด้วยบทเรียนการ์ตูนของนักเรียนโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean), และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยโดยการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการตูนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยโดยการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการตูนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียน

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig (1tailed)
ก่อนเรียน	26	35	20.19	3.522	-21.601	.000
หลังเรียน	26	35	30.65	1.917		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยโดยการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการตูนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. พบว่า ผลความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยด้วยบทเรียนการตูน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยด้วยบทเรียนการตูน

ที่	รายการ	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.	บทเรียนการตูนน่าสนใจ อ่านแล้วเข้าใจง่าย	4.46	0.51	มากที่สุด
2.	ภาษาที่ใช้ในบทเรียนการตูนมีความถูกต้องอ่านง่าย	4.35	0.49	มากที่สุด
3.	บทเรียนการตูนมีภาพประกอบสวยงาม น่าอ่าน	4.54	0.51	มากที่สุด
4.	เนื้อเรื่องในบทเรียนการตูนเป็นเรื่องใกล้ตัว อ่านแล้วเกิดความสนุกสนานเพลิดเพลิน	4.46	0.51	มากที่สุด
5.	บทเรียนการตูนช่วยให้เข้าใจเนื้อหาและสามารถอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยได้มากขึ้น	3.46	0.51	มาก
6.	ครูอธิบายเนื้อหาได้เข้าใจง่ายและชัดเจน	4.54	0.51	มากที่สุด
7.	ครูมีวิธีการสอนที่น่าสนใจและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้	4.42	0.64	มากที่สุด
8.	ครูให้คำแนะนำและช่วยเหลือเมื่อนักเรียนมีข้อสงสัย	4.65	0.49	มากที่สุด
9.	ครูสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง	4.35	0.49	มาก



ที่	รายการ	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
10.	และสนุกสนาน ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้	3.65	0.69	มากที่สุด
เฉลี่ยทั้งหมด		4.29	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการคูณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$, S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ครูให้คำแนะนำและช่วยเหลือเมื่อนักเรียนที่มีข้อสงสัยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$, S.D.=0.49) รองลงมาคือบทเรียนการคูณมีภาพประกอบสวยงาม น่าอ่าน ($\bar{x} = 4.54$, S.D.= 0.51)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยโดยการจัดการเรียนรู้กิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการคูณหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลปรากฏเช่นนี้เนื่องจากการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยด้วยการใช้บทเรียนการคูณช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาทักษะการอ่านได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพราะบทเรียนการคูณเป็นสื่อที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียน ทำให้การเรียนมีความสนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ และสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น เนื่องจากลักษณะของบทเรียนการคูณเป็นการเรียนรู้ผ่านตัวละครและสถานการณ์ที่มีความเชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันของนักเรียน ซึ่งส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การใช้สีสันทัดภาพประกอบที่ดึงดูดความสนใจยังช่วยเสริมสร้างความจำของผู้เรียน ทำให้สามารถจดจำคำศัพท์และอ่านออกเสียงได้ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของจุฑามาศ ศรีใจ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยโดยใช้บทเรียนการคูณร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นหลังเรียนด้วยบทเรียนการคูณร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (จุฑามาศ ศรีใจ และคณะ, 2565) และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ ภูมิรัตน์ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดการเรียนรู้แบบการคูณเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีคะแนนการอ่านหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการคูณเป็นสื่อที่ช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนและส่งเสริมการเรียนรู้

ด้านภาษาไทย ผลการวิจัยข้อนี้แสดงให้เห็นว่า บทเรียนการ์ตูนเป็นสื่อที่ช่วยพัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนสามารถอ่านและเข้าใจคำพื้นฐานภาษาไทยได้ดีขึ้นหลังการเรียนรู้ (สมศักดิ์ ภูมิรัตน์ และคณะ, 2563)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการ์ตูนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ครูให้คำแนะนำและช่วยเหลือเมื่อนักเรียนที่มีข้อสงสัยมากที่สุด รองลงมาคือบทเรียนการ์ตูนมีภาพประกอบสวยงาม น่าอ่าน การที่ปรากฏผลเป็นเช่นนี้เนื่องจาก กิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการ์ตูนมีความน่าสนใจ ทำให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาง่ายขึ้น และความสนุกสนานของกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการ์ตูนช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรและผ่อนคลาย ทำให้นักเรียนรู้สึกสนุกกับการเรียนมากขึ้น นอกจากนี้ภาษาที่ใช้ในบทเรียนการ์ตูนยังเป็นภาษาที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน ทำให้สามารถเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น มีการใช้ตัวละครที่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน รวมถึงการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของนักเรียน ซึ่งช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้และทำให้การอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยเป็นเรื่องที่น่าสนใจ สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของนางนุช สลัศร และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้หนังสือการ์ตูนในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เรียนรู้ผ่านหนังสือการ์ตูนมีความพึงพอใจต่อการเรียนในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.72$) เนื่องจากการ์ตูนช่วยให้การเรียนเป็นเรื่องสนุกสนานและง่ายต่อการเข้าใจ (นางนุช สลัศร และคณะ, 2563) ทั้งยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์สุตา ไพรงาม และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้สื่อการ์ตูนแอนิเมชันเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจในระดับสูง ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.45) เนื่องจากสื่อการ์ตูนมีความน่าสนใจและช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียน (ทิพย์สุตา ไพรงาม และคณะ, 2566) และงานวิจัยณัฐณาด สุกสี และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้บทเรียนการ์ตูนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน ผลการวิจัยพบว่า บทเรียนการ์ตูนช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนานในการเรียน และสามารถพัฒนาทักษะการอ่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยข้อนี้ แสดงให้เห็นว่าบทเรียนการ์ตูนเป็นสื่อที่นักเรียนให้ความสนใจและรู้สึกพึงพอใจในการเรียน ทำให้กระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ณัฐณาด สุกสี และคณะ, 2563)

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอองค์ความรู้ใหม่ คือ รูปแบบของการนำสื่อบทเรียนการ์ตูนมาใช้พัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยสำหรับนักเรียนประถมศึกษา โดยสื่อการเรียนรู้ดังกล่าวเน้นการบูรณาการเรื่องราวการ์ตูนและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันของผู้เรียน นำเสนอเนื้อหาในลำดับจากง่ายไปยาก ผ่านการใช้ภาพประกอบและตัวละครที่เป็นมิตรกับเด็ก

ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจในการเรียนและส่งเสริมการจดจำคำพื้นฐานภาษาไทยอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ความรู้นี้สามารถต่อยอดไปสู่การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบดิจิทัลและการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในสถาบันการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งคาดว่าจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาไทยในระยะยาว ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบของการนำสื่อบทเรียนการ์ตูนมาใช้ในการพัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยสำหรับนักเรียนประถมศึกษา

บทสรุป

ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการ์ตูนสามารถพัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน โดยทักษะการอ่านหลังเรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ผู้เรียนยังแสดงความพึงพอใจต่อบทเรียนในระดับสูงสุด ความสำเร็จนี้เป็นผลจากการออกแบบบทเรียนที่มีความน่าสนใจ ใช้ภาพประกอบสีสดใส เนื้อหากระชับ ชัดเจน และเหมาะสมกับช่วงวัยของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสนุกสนาน เพลิดเพลิน และจดจำคำศัพท์ได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ยังสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาไทยอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย และข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากถึงแม้จะมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการ์ตูน แต่นักเรียนก็ยังไม่กล้าแสดงออกหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากนัก

2. บทเรียนการ์ตูนช่วยให้เข้าใจเนื้อหาและสามารถอ่านคำพื้นฐานภาษาไทยได้มากขึ้น ครูควรนำบทเรียนการ์ตูนมาเสริมในระดับชั้นอื่นหรือรายวิชาอื่น

3. โรงเรียนในระดับประถมศึกษาควรนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อช่วยนักเรียนพัฒนาทักษะการอ่านภาษาไทยอย่างเป็นระบบ

4. ครูผู้สอนควรศึกษาวิธีการออกแบบบทเรียนการ์ตูนเพิ่มเติม เพื่อสร้างสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ และกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนานในการเรียนภาษาไทย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้วยบทเรียนการ์ตูนในรายวิชาอื่น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาไทยและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

กลุ่มงานวิชาการโรงเรียนวัดสุวรรณกร. (2566). รายงานการประเมินศักยภาพการอ่านและการเขียน คำพื้นฐานของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนวัดสุวรรณกร. ปัตตานี: โรงเรียนวัดสุวรรณกร.

จุฑามาศ ศรีใจ และคณะ. (2565). การพัฒนาทักษะการอ่านคำพื้นฐานภาษาไทย โดยใช้บทเรียนโต ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านเปา จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ณัฐนาถ สุกสี และคณะ. (2563). การสร้างแบบฝึกหัดร่วมกับภาพการ์ตูนเพื่อพัฒนาการเขียนสะกดคำ ที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทิพย์สุดา ไพรงาม และคณะ. (2566). การพัฒนาบทเรียนการ์ตูนแอนิเมชันโดยใช้การจัดการเรียนรู้ตามหลักการพัฒนาสมองเป็นฐาน เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการอ่านสะกดคำ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



- ธีระ สุภาวิมล. (2563). การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้
บทเรียนการ์ตูน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 15(1): 48-57.
- นงนุช สลับศร และคณะ. (2563). การพัฒนาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์แบบการ์ตูนเรื่องคุณลักษณะอัน
พึงประสงค์ 8 ประการ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. *วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2565). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2565). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้
พื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2564*. กรุงเทพฯ: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ
(องค์การมหาชน).
- สมศักดิ์ ภูมิรัตน์ และคณะ. (2563). การพัฒนาชุดการเรียนรู้แบบการ์ตูนเพื่อส่งเสริมทักษะการอ่าน
คำพื้นฐานภาษาไทยสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านโคกใหญ่
จังหวัดขอนแก่น. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา*.
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. (2566). *รายงานการประเมินคุณภาพ
การศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีการศึกษา 2565*. ปัตตานี: สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่ม
สาระการเรียนรู้ภาษาไทย ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.) New York: Harper &
Row.



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

The Relationship Between Transformational Leadership and
Personnel management of School Administrators Under the
Songkhla Primary Educational Area Service Office 2

¹จุฑามาศ เหล็กเพชร Jutamas Lakpech

²ชนัฐ พรหมศรี Chanat Promsri

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

¹Corresponding author, e-mail: jutamas.lak083@hu.ac.th

Received February 19, 2025; Revised February 24, 2025; Accepted: May 18, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประจำปี 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G* Power Analysis ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็น



ปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .773

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

This study aimed to 1) Study the level of transformational leadership of School administrators. 2) Study the level of personnel management of Schools under the Songkhla Primary Educational Area Service Office 2. 3) Study the relationship between transformational leadership and personnel management of School Administrators under the Songkhla Primary Educational Area Service Office 2. The sample consisted of 92 school administrators from the Songkhla Primary Educational Area Service Office 2 for the academic year 2024. The sample size was determined using G* Power Analysis, and participants were selected through simple random sampling without replacement. The research instrument was a questionnaire developed by the researcher. The statistical methods employed included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The findings revealed that: 1. The overall and individual transformational leadership of school administrators were at a high level in the order of inspirational motivation, idealized influence, individualized consideration, and intellectual stimulation, respectively. 2. The overall and individual of personnel management were at a high level in the order of recruitment and appointment, retirement and resignation, discipline and disciplinary maintenance, workforce planning and position allocation, and efficiency enhancement in public service, respectively. 3. The correlation analysis indicated a strong positive relationship between transformational leadership and personnel management, with a statistically significant correlation at the .01 level ($r = .773$).

Keywords: Personnel Management; Personnel Administration; Transformational Leadership

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี อันเกิดมาจากการพัฒนาของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงนั้น ทำให้ประเทศต่างๆ มีการพึ่งพากันและมีความเชื่อมโยงกันมากขึ้น ขณะเดียวกันก็ต้องปรับเปลี่ยนและดำเนินนโยบายให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถยืนหยัดอยู่ในสังคม ได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นประชากรจึงเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จดังกล่าว โดยการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นเพื่อนำไปใช้ในอนาคต การจัดการศึกษาของไทยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้ และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยดำเนินการจัดการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทย ที่เป็นกรอบหลักในการทำการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน ซึ่งมุ่งหวังจะให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและตอบสนองความต้องการของชุมชน ตามมาตรา 39 ที่ระบุว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหาร วิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2562)

ความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ประสิทธิภาพหรือประสิทธิภาพ ล้วนแต่เกิดจากภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำขององค์กร โดยภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงานแล้วภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากผู้นำ มีความสำคัญจึงมีแนวคิดและการศึกษาในเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำเกิดขึ้นสำหรับในประเทศไทย ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจเป็นผู้มีคุณธรรม และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกกระดับ ในองค์กรของประเทศต่างๆ จำนวนมากพบว่าผู้บริหาร หรือผู้นำที่มีภาวะ



ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงถึงการเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการสร้างบารมีในองค์กร ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กร มีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น มีหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือวิธีการบริหารจัดการ แต่ในการบริหารจัดการนั้นตัวบุคคลเป็นผู้กำหนดผลสำเร็จ บุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบุคคลนั้นมีชีวิต จิตใจ อารมณ์ความรู้สึกมีความต้องการและพฤติกรรมที่ซับซ้อนยากแก่การเข้าใจ กระบวนการที่จะได้บุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด (มัทธนา ชุมปัญญา, 2563) โดยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดของเบส และอวลิโอ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass & Avolio, 1990)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ทั้งหมดจำนวนทั้งสิ้น 125 แห่ง รับผิดชอบนักเรียนจำนวน 23,066 คน โดยแบ่งเป็นระดับชั้นอนุบาล จำนวน 4,753 คน ระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 17,044 คน และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1,269 คน มีผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 1,410 คน จากรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประจำปีงบประมาณ 2566 พบว่าโดยภาพรวมระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา ยังมีประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไขหลายประการ โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนในหลายพื้นที่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาอย่างมาก ปัญหาดังกล่าวเกิดจากหลายปัจจัย เช่น การจัดสรรอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการจริงของสถานศึกษา ระเบียบข้อบังคับที่ซับซ้อน และขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ บุคลากรยังขาดประสบการณ์เนื่องจากบางคนเพิ่งเข้าทำงานใหม่ หรือย้ายมาจากหน่วยงานอื่น ทำให้การบริการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร อาจไม่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรในกลุ่มบริหารงานบุคคลได้อย่างเต็มที่ และรวมไปถึงกลุ่มบริหารงานบุคคล มีปริมาณงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2566) ซึ่งภายใต้สภาพปัญหาเหล่านี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การบริหารสถานศึกษา ประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างหลักประกันและความ

เชื่อมั่นแก่ชุมชนสังคมผู้ปกครอง และช่วยในการตัดสินใจของผู้ปกครองในการเลือกส่งบุตรหลานของตนเองเข้ามาศึกษาในสถานศึกษา

โดยบริบททั่วไปนับได้ว่า งานบริหารบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหารบรรดาทรัพยากรบริหาร 4 อย่างที่เรียกว่า หลัก 4M เป็นแนวคิดสำคัญ ในการบริหารงานบุคคลที่ครอบคลุมองค์ประกอบหลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ประกอบด้วย Man (คน) ซึ่งเน้นการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน, Money (เงิน) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ, Material (วัสดุอุปกรณ์) ซึ่งมุ่งเน้นการจัดหาเครื่องมือและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และ Management (การจัดการ) ที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร (สมชาย กิจยรรยง, 2564) และการบริหารงานบุคคลเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลเป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของโรงเรียนในการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียน โดยกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและแข่งขันได้ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ (สุธิณี ฤกษ์ขำ, 2565) และเห็นได้จากงานวิจัยของนฤมล โพธิ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (นฤมล โพธิ, 2564) และงานวิจัยของศุภวรรณ รูปงาม เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ศุภวรรณ รูปงาม, 2563)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่ได้จากงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและนักวิจัย ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Bass & Avolio, 1990) และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

2. **ประชากรและกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 125 โรงเรียน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น 125 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรม G* Power Analysis (Faul et al., 2007) โดย Test family เลือก Exact, Statistical test เลือก Correlation: Bivariate normal model เลือก Type of power analysis เป็น Compute implied α & power-given β/α ratio, sample size, and effect size กำหนด Tail(s) เป็น One, Correlation ρ $H_1 = 0.3$, ค่า β/α ratio = 1, total sample size = 92 และกำหนดค่า p สำหรับสมมติฐานหลัก (H_0) = 0 (Cohen, 1988) ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน ได้ตัวอย่างจำนวน 92 คน แล้วจึงสุ่ม

กลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ ใช้สอบถามผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) ระดับการศึกษา 2) ขนาดของสถานศึกษา และ 3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามหลักการของ Likert (1932) จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามหลักการของ Likert จำนวน 33 ข้อ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.943

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป



6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 92 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รายด้าน

n = 92

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 รายด้าน		ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.26	0.27	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.29	0.31	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.20	0.24	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.23	0.29	มาก
รวม		4.24	0.22	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.31) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.27) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.29) และด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.24) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รายด้าน

n = 92

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับความคิดเห็น		
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รายด้าน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.31	0.26	มาก
2	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.40	0.24	มาก
3	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.30	0.28	มาก
4	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.35	0.31	มาก
5	ด้านการออกจากราชการ	4.38	0.36	มาก
รวม		4.35	0.24	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.24) ด้านการออกจากราชการมีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.36) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.31) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.26) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.28) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา		การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา					
		Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y	(Y)
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	X ₁	.676**	.552**	.500**	.441**	.466**	.615**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	X ₂	.476**	.485**	.292**	.405**	.174	.418**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	X ₃	.691**	.685**	.577**	.545**	.511**	.702**
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	X ₄	.574**	.489**	.626**	.637**	.606**	.699**
รวม	(X)	.703**	.632**	.648**	.553**	.773**	.768**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{X,Y}=.773$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามระดับความสัมพันธ์ คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r_{X_3,Y}=.702$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r_{X_4,Y}=.699$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r_{X_1,Y}=.615$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r_{X_2,Y}=.418$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร โดยมีเป้าหมายวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ชัดเจน พร้อมใช้กลยุทธ์บริหารที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้

สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลและการสื่อสารให้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล โพธิ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (นฤมล โพธิ, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของอวชชนนท์ อิมเพ็ง ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กร การกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ (อวชชนนท์ อิมเพ็ง, 2566)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัย และการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและภารกิจของสถานศึกษา อีกทั้งการดำเนินงานด้านการออกจากราชการ รวมถึงวินัยและการรักษาวินัย อาจได้รับความสำคัญเนื่องจากเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงขององค์กรและการรักษามาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ขณะเดียวกัน การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ได้รับการดำเนินการในระดับรองลงมา เนื่องจากอาจมีปัจจัยด้านนโยบาย งบประมาณ หรือข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในส่วนนี้ อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินโดยรวมที่อยู่ในระดับมากสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขอบข่ายและภารกิจในการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ



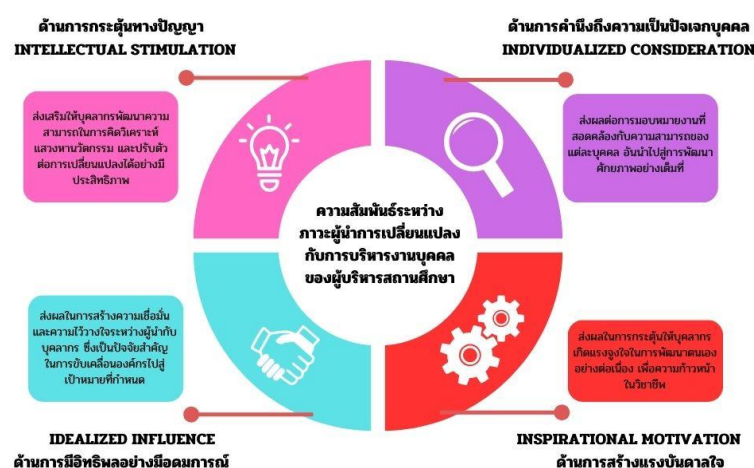
5) การออกจากราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลลักษณ์ สีดา ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลัง (วิไลลักษณ์ สีดา, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของเก็จกนก พลวงศ์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งด้านการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ (เก็จกนก พลวงศ์, 2564)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามระดับความสัมพันธ์ คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมีการกำหนดลักษณะงานวางแผนอัตรากำลัง และบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการบริหารจัดการ เป็นต้นแบบที่ดีให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม สามารถสร้างแรงบันดาลใจและโน้มน้าวให้บุคลากรทำงานบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจผ่านการให้รางวัลคำชมเชย และการยกย่องเชิดชูเกียรติ

สิ่งสำคัญคือผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความหลากหลายทางวัฒนธรรม สามารถนำการเปลี่ยนแปลงมาเป็นโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล โพธิ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (นฤมล โพธิ, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา



บทสรุป

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อยู่ในระดับมาก และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านเหล่านี้มาปรับใช้ในการบริหารงานโรงเรียนและควรพัฒนาให้ผู้บริหารมีการกระตุ้นทางปัญญาและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ขึ้นกว่าที่เป็นอยู่
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรมีการเปรียบเทียบผลกระทบของการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารกับปัจจัยด้านการบริหารบุคคลอื่นๆ เช่น สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ หรือความมั่นคงของตำแหน่งงาน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่ช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศการทำงาน หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด
3. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลและหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารงานบุคคล.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา.
- เก็จกนก พลวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤมล โพธิ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภวรรณ รูปงาม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมชาย กิจยรรยง. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. (2566). รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2566. สงขลา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2562). รายงานการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยและพัฒนา.



- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2565). *การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อว้ชนนท์ อี้มเพ็ง. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Transformational leadership: Four components of leadership. *Journal of Organizational Behavior*, (12)(3): 120-123.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2nd ed.). Nj: Lawrence Erlbaum Associates.
- Faul, F., et al. (2007). G Power Analysis: A flexible statistical tool for social and behavioral research. *Behavior Research Methods*, (39)(2): 175-191.
- Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 140: 1-55.



ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
Digital Leadership of School Administrators Under Office Area
Elementary District 2 Phattalung

¹ตะวัน บุญขวัญ Tawan Boonkwan

²ชนัฐ พรหมศรี Chanat Promsri

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

¹Corresponding author, e-mail: tawan.boo75@hu.ac.th

Received February 14, 2025; Revised April 3, 2025; Accepted: May 20, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่มงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2567 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า 0.96 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีและการทดสอบเอฟ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ด้านการรู้ดิจิทัลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและอายุ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่าง 3) แนวทางพัฒนาต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้บริหาร ต้องพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัล ในทุกมิติ เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาและการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน พร้อมทั้งเป็นผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในด้านการเรียนรู้ การบริหาร และการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลได้อย่างสมดุลและรับผิดชอบ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ผู้นำดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) Study the level of digital leadership of school administrators. 2) Compare the level of digital leadership of school administrators, classified by age, education level, and work experience. 3) Study the guidelines for developing digital leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Phatthalung. The samples included school administrators and heads of 4 departments of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Phatthalung, for the academic year 2024. The research instrument used in this research was a 5-point rating scale questionnaire on digital leadership of educational administrators, with an IOC value between 0.67 and 1.00, and a reliability value of 0.96 for the entire questionnaire. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The results of the research found that: 1) The overall digital leadership of school administrators under the Office of the Primary Education Area 2, Phatthalung Province, is at a high level. 2) Digital leadership of school administrators under the Office of the Primary Education Area 2, Phatthalung, classified by education level, found that the overall picture was not different. However, when considering each aspect, it was found that digital literacy was significantly different at the .05 level. Digital leadership of school administrators under the Office of the Primary Education Area 2, Phatthalung, classified by work experience, found that the overall picture was not different. Classified by age, found that it was not different. 3) Guidelines for developing digital leadership of school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area, Phatthalung Area 2. Administrators must develop digital capabilities in

all dimensions to drive education and management in educational institutions with quality and sustainability, as well as be leaders who can create changes in learning, management, and human resource development in the digital age in a balanced and responsible manner.

Keywords: Leadership; Digital Leadership; Educational Institution Administrators

บทนำ

โลกมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นอย่างมากในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สร้างนวัตกรรม (Innovation) ในด้านการเรียนรู้ การผลิต และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ๆ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม เทคโนโลยีทำให้สังคมโลกกว้างขึ้นด้วยการผสมผสาน 4 ศาสตร์ เข้าด้วยกัน ได้แก่ อิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคม ขาวสาร และการสื่อสาร เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น (รุ่งนภา รอดจากเชื้อ, 2565)

ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารองค์การ มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการสื่อสาร การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการทำงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (दारुरวรรณ ถวิลการ, 2564)

ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล ในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาเพราะเทคโนโลยีและสารสนเทศมีความจำเป็นในการบริหารจัดการในการจัดการศึกษา การนำเอาเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการบริหาร ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในสังกัดเป็นประโยชน์อย่างมากในปัจจุบัน นอกจากนั้นแล้วข้อมูลและสารสนเทศนั้นต้องเป็นปัจจุบันด้วยการตัดสินใจและการบริหารจัดการในเรื่องต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นเราอาจจะให้ความหมายเทคโนโลยีบริหารการศึกษาได้กว้างๆ ว่าเป็นเครื่องมือและวิธีการสำหรับผู้บริหารการศึกษาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีและการเข้าถึงนวัตกรรมต่างๆทางการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่ในการกำกับดูแลอำนวยการติดตามและนิเทศการบริหารจัดการและการดำเนินงานของสถานศึกษาในกำกับมีสถานศึกษา ในการกำกับดูแลทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2565) ซึ่งมีการส่งเสริมในการบริหารงานและสนับสนุนการพัฒนาระบบสารสนเทศเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องให้เข้าถึงใช้งานนั้น แต่บริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน และสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหาร



สถานศึกษาที่จะนำทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าถึงการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่ไปใช้โดยผู้บริหารส่วนใหญ่ นั้นยังขาดความรู้ และขาดทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการใช้นวัตกรรมต่างๆ ในการนำมาใช้กับการบริหารงานรวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน (รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2565)

จากประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ต้องการทราบระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด และต้องการทราบผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงต้องการทราบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย วิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล จากการศึกษาสังเคราะห์เอกสาร ทางวิชาการและผลการวิจัยที่ผ่านมา ได้ปัจจัย/ตัวแปรของภาวะผู้นำดิจิทัล จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล 2) การรู้ดิจิทัล 3) การสื่อสารดิจิทัล 4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล 5) การเป็นมืออาชีพในการนำข้อมูลด้านดิจิทัลมาใช้ (ภาณุมาศ จันทร์ศรี, 2562)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่มงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 รวมทั้งหมด 570 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567) 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่มงาน ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Krejcie & Morgan ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 230 คน (Krejcie & Morgan, 1970)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีรายละเอียดดังนี้ 1) แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต จำนวน 60 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้าน 2) แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นการสัมภาษณ์ 5 ด้าน ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย (1) การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล (2) การรู้ดิจิทัล (3) การสื่อสารดิจิทัล (4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (5) การเป็นมืออาชีพในการนำข้อมูลด้านดิจิทัลมาใช้

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.96

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามโดยผ่านลิงค์ Google forms ผ่าน My Office ของสพป.พัทลุง 2 พร้อมทั้งระบุระยะเวลาในการขอรับแบบสอบถามคืน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมดดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ นัดหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กำหนด วัน เวลา และสถานที่ที่จะทำการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า ก่อน



การสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตบันทึกเสียง และแจ้งผู้ให้สัมภาษณ์ทราบเกี่ยวกับจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ เช่น การปกปิดชื่อผู้ให้ข้อมูล การเก็บเทปบันทึกเสียงการวิเคราะห์ข้อมูลจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม และสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 230 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าจัดลำดับความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็นประเด็นตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล จากนั้นนำเสนอเป็นความเรียงเกี่ยวกับแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นรายด้าน

		(n = 230)		
ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับความคิดเห็น		
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2		$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล	4.41	.21	มาก
2	ด้านการรู้ดิจิทัล	3.96	.18	มาก
3	ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.36	.19	มาก
4	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล	4.38	.20	มาก
5	ด้านการเป็นมืออาชีพในการนำข้อมูลด้านดิจิทัลมาใช้	4.41	.22	มาก
รวม		4.30	.11	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, $SD = .21$) รองลงมาด้านการเป็นมืออาชีพในการนำข้อมูลด้านดิจิทัลมาใช้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, $SD = .22$) ด้านการสร้างวัฒนธรรม

การเรียนรู้ในโลกดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, $SD = .20$) ด้านการสื่อสารดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, $SD = .19$) และด้านการรู้ดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, $SD = .18$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการศึกษากภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการรู้ดิจิทัล เป็นรายชื่อ

ด้านการรู้ดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
13 มีความรู้ ความเข้าใจในบริบทโลกยุคดิจิทัล	4.30	.68	มาก
14 รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล	4.33	.64	มาก
15 ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความเข้าใจในโลกยุคดิจิทัล	4.38	.64	มาก
16 รู้กฎหมายดิจิทัล และมีวิจารณญาณสามารถตัดสินใจในสิ่งที่พบในโลกออนไลน์	4.29	.65	มาก
17 มีความสามารถใช้ดิจิทัลในการทำงานและในการบริหารจัดการ	4.35	.71	มาก
18 มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตที่หลากหลาย	4.36	.62	มาก
19 มีการสั่งงานผ่านช่องทางออนไลน์กับผู้บังคับบัญชา	4.26	.66	มาก
20 มีการใช้ดิจิทัลในการติดต่องานระหว่างหน่วยงาน	4.38	.64	มาก
21 มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และมีความสามารถในการเข้าถึงสารสนเทศ	4.30	.68	มาก
22 มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และพิจารณาสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ให้รอบคอบ	4.26	.69	มาก
23 ส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อนำไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล	4.28	.66	มาก
24 มีการประเมินและใช้สารสนเทศ ที่ค้นมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	.66	มาก
รวม	3.96	.18	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการรู้ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, $S.D. = .18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ดิจิทัลในการติดต่องานระหว่างหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.38$, $S.D. = .64$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความเข้าใจในโลกยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.38$, $S.D. = .64$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และพิจารณาสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ให้รอบคอบ ($\bar{X} = 4.26$, $S.D. = .69$)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยจำแนกตามสถานภาพ



ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังที่ปรากฏในตารางที่ 3, 4, 5 และตารางที่ 6

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหาร สถานศึกษา	น้อยกว่า 31 ปี n= 31		31-40 ปี n= 92		41-50 ปี n=88		50 ปีขึ้นไป n=19		f	P-value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การมี วิสัยทัศน์ทาง ดิจิทัล	4.41	.21	4.40	.21	4.43	.21	4.39	.25	.490	.690
2. การรู้ดิจิทัล	4.03	.18	3.95	.17	3.93	.19	3.97	.18	2.039	.109
3. การสื่อสาร ดิจิทัล	4.37	.19	4.36	.20	4.34	.18	4.40	.18	.530	.662
4. การสร้าง วัฒนธรรมการ เรียนรู้ในโลก ดิจิทัล	4.41	.21	4.37	.21	4.36	.19	4.45	.16	1.552	.202
5. การเป็นมือ อาชีพในการ นำข้อมูลด้าน ดิจิทัลมาใช้	4.49	.21	4.39	.21	<u>4.38</u>	.22	4.47	.25	2.499	.060
รวม	4.34	.12	4.29	.11	4.29	.11	4.34	.10	2.373	.071

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		t	P-value
	n=185		n=45			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล	4.412	.214	4.411	.220	.029	.977
2. การรู้ดิจิทัล	3.970	.181	3.907	.174	2.10*	.037
3. การสื่อสารดิจิทัล	4.363	.197	4.327	.175	1.11	.267

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		t	P-value
	n=185		n=45			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
4. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล	4.382	.206	4.372	.191	.302	.763
5. การเป็นมืออาชีพในการนำข้อมูล ด้านดิจิทัลมาใช้	4.405	.220	4.411	.225	-.168	.867
รวม	4.306	.113	4.285	.121	1.08	.278

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรู้ดิจิทัล แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาที่จบสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	
	n=32		n=108		n=90	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล	4.46	.21	4.39	.20	4.41	.22
2. การรู้ดิจิทัล	3.93	.15	3.94	.19	3.98	.17
3. การสื่อสารดิจิทัล	4.34	.19	4.34	.18	4.37	.20
4. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล	4.38	.20	4.37	.20	4.38	.19
5. การเป็นมืออาชีพในการนำข้อมูลด้านดิจิทัลมาใช้	4.40	.18	4.39	.21	4.41	.24
รวม	4.31	.09	4.29	.12	4.31	.12

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยรวม อยู่ใน



ระดับมาก ($\bar{X} = 4.31, S.D. = .12$) ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31, S.D. = .09$) และประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29, S.D. = .12$)

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งของ ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
1. การมีวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2	.12	.06	1.3	.26
	ภายในกลุ่ม	227	10.44	.05		
	รวม	229	10.57			
2. การรู้ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2	.10	.05	1.6	.21
	ภายในกลุ่ม	227	7.42	.03		
	รวม	229	7.52			
3. การสื่อสารดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2	.04	.02	.54	.58
	ภายในกลุ่ม	227	8.53	.04		
	รวม	229	8.57			
4. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2	.00	.00	.01	.99
	ภายในกลุ่ม	227	9.46	.04		
	รวม	229	9.46			
5. การเป็นมืออาชีพในการนำข้อมูลด้านดิจิทัลมาใช้	ระหว่างกลุ่ม	2	.00	.00	.09	.91
	ภายในกลุ่ม	227	11.13	.05		
	รวม	229	11.15			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.025	.01	.96	.39
	ภายในกลุ่ม	227	3.00	.01		
	รวม	229	3.02			

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ในการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลตามองค์ประกอบของภาวะ

ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน มาสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลในทุกมิติ เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาและการบริหารจัดการในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน พร้อมทั้งเป็นผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในด้านการเรียนรู้ การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลได้อย่างสมดุลและรับผิดชอบ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเนื่องจากภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องปรับตัวและเรียนรู้ เพื่อที่จะมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีมาใช้เป็นองค์ประกอบและแนวทางในการบริหาร และพัฒนาศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน สอดคล้องกับธิดารัตน์ ประจักษ์ ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า การมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน และการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่สุด และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานและการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผลอยู่ในระดับมาก (ธิดารัตน์ ประจักษ์, 2560)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 มีรายละเอียดดังนี้

2.1 พบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ตามความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบททางการศึกษาของโรงเรียนที่ส่วนใหญ่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากกว่าการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการระบบการศึกษาของสถานศึกษา จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายงาน 4 ฝ่าย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรู้ดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารัตน์ ประจักษ์ ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า การมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี



การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน และการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่สุด และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานและการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการ ประเมินผลอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน (ธิดารัตน์ ประจักษ์, 2560)

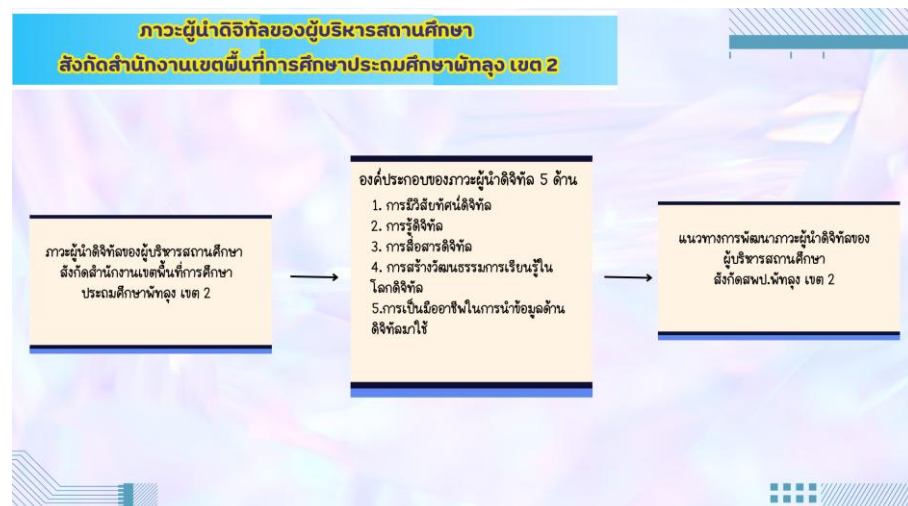
2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งอาจเป็นเพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสารที่เข้าถึงได้ง่ายในปัจจุบัน ทำให้ผู้บริหารทุกช่วงอายุสามารถปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ อาจมีการกำหนดนโยบายและแนวทางที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะด้านดิจิทัลในระดับมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งทำให้ไม่แตกต่างซึ่งสอดคล้องกับ นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในจุดเน้นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เรื่องการส่งเสริมการสร้างและนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และการบริหาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2565)

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่ต่างกัน บางท่านมีการทำงานมาหลายปีแล้ว บางท่านเพิ่งเริ่มทำงาน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับประสบการณ์ที่หลากหลายไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับอาจมีความไม่แตกต่างกันไปตามภารกิจของงาน ตำแหน่งงาน ภาระงานที่ได้รับมอบหมายทำให้แต่ละบุคคลได้รับประสบการณ์ที่ไม่แตกต่างกัน อาจจะมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุญญฤทธิ์ วิทย์อุดม ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้าน การสื่อสารดิจิทัล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน (ปุญญฤทธิ์ วิทย์อุดม ,2564)

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลในทุกมิติ เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาและการบริหารจัดการในโรงเรียนอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน พร้อมทั้งเป็นผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในด้านการเรียนรู้ การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลได้อย่างสมดุลและรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทินกร บัวชู ได้ศึกษาการวิจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก (ทินกร บัวชู, 2563)

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาผู้นำดิจิทัลมีแนวทางที่หลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความจำเป็นในการปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีในปัจจุบันเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกการศึกษา และสังคมดิจิทัล ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่การพัฒนาผู้นำดิจิทัล

บทสรุป

ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามอายุ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลในทุกมิติ เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาและการบริหารจัดการในโรงเรียนอย่างมี



คุณภาพและยั่งยืน พร้อมทั้งเป็นผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในด้านการเรียนรู้ การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลได้อย่างสมดุลและรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารจึงควรมีความตระหนักในเรื่องนี้และควรแสดงออกถึงการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้โดยการฝึกอบรมด้านการรู้ดิจิทัลที่ครอบคลุมทั้งการใช้เครื่องมือดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในบริบทการเรียนการสอนและการบริหารงานในโรงเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพของการเรียนการสอน อีกทั้งยังช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและแข่งขันได้ในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญ การสร้างความพร้อมในด้านนี้จะเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษาในระยะยาว.

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีในโรงเรียนให้มากขึ้นไม่ว่าจะใช้ในการจัดระบบการศึกษาหรือใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาในด้านการหาความรู้ใหม่ๆ และผู้บริหารควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ และฝึกปฏิบัติให้กับครู และบุคลากร ซึ่งผู้บริหารควรจัดทำแผนพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มภาวะผู้นำดิจิทัลด้านอื่นๆ ให้มากยิ่งขึ้นและรู้เท่าทัน ความเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีในโลกปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ทุกเขตพื้นที่

2. ควรมีการศึกษาสภาพและปัญหาบทบาทภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

3. ควรมีการศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้ด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล Digital Leadership*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทินกร บัวชู. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 13(2): 26-32.
- ธิดารัตน์ ประจักษ์. (2560). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. *การค้นคว้าอิสระครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- บุญญฤทธิ์ วิทยอุดม. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ภานุมาศ จันทร์ศรี. (2562). โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รุ่งนภา รอดจากเชื้อ. (2565). *เทคโนโลยี (Technology)*. <https://www.การศึกษาไทย.com/17/02/2022>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2. (2565). รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565. <http://phatthalung2.go.th/plg2/>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 607-610.





ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

The Relationship Between the Transformational Leadership of
School Administrators and the Academic Administration of School
Under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1

¹ปุนทริกา แยมแก้ว Puntarika Yeamkeaw

²เชาวนี แก้วมโน Chaowanee Kaewmano

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

¹Corresponding author, e-mail: puntarika.yea@hu.ac.th

Received February 25, 2025; Revised April 7, 2025; Accepted: May 19, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 รูปแบบที่ใช้ในการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 115 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G* Power Analysis เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ได้แก่ แบบสอบถาม แบบ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.56$) 2. ระดับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.50$) 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .63

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ; ความสัมพันธ์; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

This research aims were 1) to study the level of transformational leadership of school administrators under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1, 2) to study the level of academic administration in basic education institutions under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1, and 3) to study the relationship between administrators' transformational leadership and academic administration in schools under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1 . The research design used was quantitative research. Data was collected from a sample group of teachers under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2024. The sample size was determined using G* Power Analysis resulting in 115 participants. The instruments used for data collection were questionnaires with a reliability of .99. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean score, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The results of the research found that: 1. Level of transformational leadership of educational institution administrators According to the opinions of government teachers under the Suratthani Primary Educational Service Area Office, Area 1, overall and each aspect is at a high level ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.56$) 2. Level of academic administration ability of educational institution administrators According to the opinions of government teachers under the Suratthani Primary Educational Service Area Office, Area 1, overall and each aspect is at a high level ($\bar{X} = 4.50$, $SD =$



0.50) 3. The relationship between administrators' transformational leadership and academic administration in schools under Suratthani Primary Educational Service Area Office 1 showed a moderate positive correlation, with a correlation coefficient of .63

Keywords: Academic Administration; Relationship; Transformational Leadership

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีหลายปัจจัยในการเปลี่ยนแปลงเกินกว่าที่จะคาดเดา ทั้งภาคเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคม และการพัฒนาการศึกษาไทย โดยที่ยุทธศาสตร์ชาติ กล่าวว่า ในยุคปัจจุบันได้มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับตัวเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรต่างๆ ซึ่งได้สอดคล้องกับสถานการณ์บ้านเมืองปัจจุบันเป็นอย่างมาก ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาไทยเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนและแก้ไขตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วน เพราะในแต่ละองค์กร ภาครัฐ เอกชน ได้รับผลกระทบเป็นอย่างมากต้องอาศัยการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดี มีความรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ตามเหตุการณ์ ช่วงเวลานี้เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ของประเทศ เป็นยุคที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลัก ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีปัญญา จิตใจ ร่างกายที่เข้มแข็ง พร้อมทั้งจะกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ที่จะเดินหน้าต่อการพัฒนาองค์กร และพร้อมที่จะพัฒนาผู้ตามไปพร้อมๆ กัน (ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาแต่ละแห่ง งานวิชาการเป็นส่วนสำคัญในการบริหาร และการบริหารงานวิชาการยังเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นๆ งานวิชาการจะเน้นการทำงานเป็นทีม เพราะการทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้งานสำเร็จและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังที่สถาบันพัฒนาความก้าวหน้ากล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานวิชาการให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จของงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งผู้บริหารต้องทุ่มเทให้การบริหารให้มาก ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, 2553)

จากข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 พบว่าแม้ผลการสอบ O-NET และ NT ในภาพรวมจะสูงกว่าระดับประเทศ แต่ค่าเฉลี่ยในกลุ่มสาระหลักกลับลดลงเมื่อเทียบกับปีก่อน สถานการณ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

และความจำเป็นเร่งด่วนในการปรับปรุงระบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะด้านงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษาผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง มีความเชี่ยวชาญ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกลการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของผู้บริหาร โดยเฉพาะการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการและนำพาการศึกษาไทยไปสู่มาตรฐานที่สูงขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1, 2567)

ด้วยเหตุผลนี้ ผู้วิจัยซึ่งมีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ สามารถชักนำคณะครูให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนให้เต็มความรู้ความสามารถ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน ผู้เรียนจะมีคุณภาพน่าพอใจในชั้นสูงหรือต่ำนั้นย่อมเกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออกมาในการบริหารจัดการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ รวมถึงการศึกษาความสัมพันธ์ในระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพด้านประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. **พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย** พื้นที่ที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นสถานศึกษาในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประกอบด้วย 5 อำเภอ



ได้แก่ อำเภอกาญจนดิษฐ์อำเภอคอนสัก อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี อำเภอกะพะงั่น และอำเภอเกาะสมุย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,351 คน จากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 116 แห่ง (ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, 2567) (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

3. การกำหนดขนาดตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G* Power Analysis (Faul et al, 2007) โดย Test family เลือก Exact, Statistical test เลือก Correlation: Bivariate normal model เลือก Type of power analysis เป็น A priori: Compute required sample size-given α , power and effect size กำหนด Tail(s) เป็น One, ค่าอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size) = 0.3, ค่าความคลาดเคลื่อน (Alpha) α errprop = 0.05 , ค่า power = 0.95 และกำหนดค่า p สำหรับสมมติฐานหลัก (H_0) = 0 (Cohen, 1988) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน

4. วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เริ่มจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นนำมาเทียบสัดส่วน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement)

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียด เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา และวิทยฐานะ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีข้อคำถาม 33 ข้อ ประกอบด้วย 6 ด้านได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีข้อคำถาม 40 ข้อ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านวัดผลประเมินผล ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านนิเทศการศึกษา และดำเนินการเทียบโอน

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

6. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67–1.00 ในส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคแบบอัลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha) กับแบบสอบถาม จำนวน 30 ฉบับ พบว่าแบบสอบถามมีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .98

2) วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา และวิทยฐานะ วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) และนำค่าเฉลี่ย เทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า+1 ถึง-1 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) และใช้เกณฑ์แปลความหมายระดับความสัมพันธ์ (r)

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้ 1) บันทึกเสนอจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) รับหนังสือจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและผ่านผู้ประสานงาน และติดต่อรับคืนด้วยตนเองและจากผู้ประสานงาน

8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ (1) ค่าดัชนีความสอดคล้อง เพื่อหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (IOC) (2) หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา Alpha Coefficient ของ Cronbach

2) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)



3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ทดสอบความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวม

(n = 115)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.49	0.47	มาก
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.36	0.62	มาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.41	0.54	มาก
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.40	0.59	มาก
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์	4.41	0.59	มาก
6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.44	0.59	มาก
รวม	4.41	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมาคือ การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.44$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.36$)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ระดับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวม

(n = 115)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.51	0.50	มากที่สุด
2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.56	0.49	มากที่สุด
3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.54	0.47	มากที่สุด
4. การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน	4.51	0.50	มากที่สุด
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.46	0.52	มาก
6. การนิเทศการศึกษา	4.44	0.54	มาก
7. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.48	0.54	มาก
รวม	4.50	0.50	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม ความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.54$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.44$)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ การบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ ธานี เขต 1



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (Y)						
	การจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษา (Y ₁)	การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา (Y ₂)	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y ₃)	การวัดผลประเมินผล และ ดำเนินการเทียบโอน (Y ₄)	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา (Y ₅)	การนิเทศการศึกษา (Y ₆)	การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา (Y ₇) รวม (Y)
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	.662**	.638**	.635**	.643**	.608**	.683**	.672**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.543**	.490**	.470**	.522**	.459**	.480**	.492**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	.639**	.560**	.635**	.663**	.643**	.681**	.643**
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	.678**	.567**	.671**	.657**	.589**	.687**	.681**
ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ (X ₅)	.683**	.622**	.684**	.686**	.643**	.736**	.726**
ด้านการพัฒนาตนและบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง (X ₆)	.700**	.634**	.707**	.682**	.612**	.720**	.692**
รวม (X)	.650**	.585**	.633**	.642**	.592**	.664**	.649**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ .630 และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง ทั้งด้านนโยบาย หลักสูตร เทคโนโลยี และวิธีการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารจึงต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม สัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกถึงพฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน เช่น ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การพัฒนาวิสัยทัศน์ และการพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับพัชรวีรธร ช่างโม ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดลงมา คือ การพัฒนาตนและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การมีวิสัยทัศน์ บุคลิกลักษณะมีอิทธิพลน่าเชื่อถือ การสร้างสรรค์

ความเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีความมุ่งมั่นในการทำงาน (พัชรวิพรรณ ช่างโม, 2558) สอดคล้องกับภุริตา เพื่อวิทยา ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก (ภุริตา เพื่อวิทยา, 2561) สอดคล้องกับฟาตอนะห์ นิและ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (ฟาตอนะห์ นิและ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2561) จากที่กล่าวมาข้างต้นส่งผลให้ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าระดับความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านการนิเทศการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารงานวิชาการเป็นพิเศษ ทั้งในระบบการคัดเลือก การอบรมพัฒนา และการประเมินวิทยฐานะ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด และกระบวนการบริหารงานวิชาการที่ถูกต้องและทันสมัย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังได้รับการพัฒนาในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ซึ่งช่วยให้การบริหารงานวิชาการมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังที่ภุริตา เพื่อวิทยา ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาเกี่ยวกับด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียน การสอนงานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายใน และงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด (ภุริตา เพื่อวิทยา, 2561) และยังสอดคล้องกับสุทธาทิพย์ หาญเมือง กล่าวว่า การบริหารงาน



วิชาการ หมายถึง การใช้กระบวนการเพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมของโรงเรียนอย่างเป็นระบบในการจัดการศึกษาที่เกี่ยวกับ หลักสูตร โดยการส่งเสริมสนับสนุน งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้วิธีการสอน และการใช้สื่อการเรียนการสอน งานการวัดผลการเรียนการสอน และการนิเทศการสอน ปรับปรุงให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนจนเกิดผลดีและมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (สุทธาทิพย์ หาญเมือง, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมูนา จารุง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบว่า ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ตามลำดับ (มูนา จารุง, 2560)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .630 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสามารถวางแผนและดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการประสานงาน สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน กระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และให้การสนับสนุนและคำแนะนำรายบุคคล นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ช่วยในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการพัฒนาระบบงาน ให้มีความทันสมัย และเตรียมความพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลทำให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเพิ่มขึ้นเช่นกัน ดังที่พัชรวิพรรณ ช่างโม ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (พัชรวิพรรณ ช่างโม, 2558)

สอดคล้องกับอัศวิน อินตรา ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (อัศวิน อินตรา, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้องค์ความรู้ใหม่ดังนี้



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

บทสรุป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่า ความสำคัญของผู้บริหาร



สถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงจะสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษายุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามที่สังคมคาดหวัง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวกและสร้างแรงบันดาลใจ โดยใช้คำพูดที่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น มองเห็นคุณค่าของงาน และมีกำลังใจในการฝ่าฟันอุปสรรค ควรรับฟังอย่างตั้งใจและเปิดใจกว้าง เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและการทำงานร่วมกัน เป็นแบบอย่างของความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และการมีพลังในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงความเสียสละ ทุมเท และความพากเพียรในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติตาม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และทักษะ สนับสนุนการทดลองแนวคิดใหม่ๆ และมองความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ความสำเร็จและแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างบุคลากร

2. ผู้บริหารควรจัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และการประเมินผลอย่างชัดเจน โดยควรออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและบริบทของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลางจะส่งผลทำให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเพิ่มขึ้นเช่นกัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาการศึกษาและสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหรือการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความแตกต่าง หลากหลาย สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาด้านการบริหารวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษาด้านๆ เช่น ด้านการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นองค์ความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

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

พัชรวิวรรณ ช่างโม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ฟาดอนะห์ นิและ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 2. *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2 ประจำปี 2561* (น. 67-89). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

ภูริตา เพ็ญวิทยา. (2561). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการการบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยพะเยา.

มูนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580. (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 138 ตอนที่ 82 ก, หน้า 1-61.

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ใหม่*. กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.

สุทธาทิพย์ หาญเมือง. (2563). แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปี. ระบบบริการข้อมูล ภาครัฐ BIG DATA ปีการศึกษา 2567*. <https://www.surat1.go.th/>.
- อัศวิน อินตา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- Best, J.W. (1970). *Research In Education*. (2nd ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Cohen (1988). *Effective Behavior in Organizations*. New York: Richard D. Irwin Inc.
- Faul, F., et al. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2): 175–191.



การพัฒนาการบริหารโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา

Development of Zero-Waste School Project Management in Educational Institutions in Songkhla Province

¹สุระเชฐ แก้วมะโน Surachate Kaewmano

²ตริยภูมิินทร์ ตริตริศวร Tripumin Tritrishual

³เชาวนี แก้วมะโน Chaowanee Kaewmano

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

¹Corresponding author, e-mail: surachate.kae110@hu.ac.th

Received February 15, 2025; Revised April 3, 2025; Accepted: May 19, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานโครงการโรงเรียนปลอดขยะของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลาและ 2) เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารโครงการดังกล่าว เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงาน แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.00 ใช้กลุ่มตัวอย่าง 136 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการฯ ปี 2566 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบโครงการ 20 คน เลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง โดยส่งเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาโดยใช้การสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูล 10 คน เลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานโครงการโรงเรียนปลอดขยะอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.62 โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการขยะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการปล่อยก๊าซเรือน



กระจกสุทธิเป็นศูนย์ กระบวนการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมจัดการขยะในโรงเรียน นโยบายการสนับสนุน และแผนการดำเนินงาน ผลสำเร็จและความยั่งยืนของโรงเรียนปลอดขยะ และผลการจัดการขยะภายในโรงเรียนโดยใช้หลัก 3R 3Rs (ลดการใช้ นำกลับมาใช้ใหม่ และรีไซเคิล) ระยะที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาที่ควรมุ่งเน้น ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการที่มีระบบ 2) การส่งเสริมความรู้และการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้ปกครอง 3) การบริหารจัดการขยะตามหลัก 3R 4) การใช้นวัตกรรมจัดการขยะ และ 5) การบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของโครงการและสนับสนุนเป้าหมาย Net Zero

คำสำคัญ: การจัดการขยะ; การบริหารโครงการ; ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง; โรงเรียนปลอดขยะ

Abstract

This research aimed to 1) investigate the current state of zero waste school projects in educational institutions in Songkhla Province and 2) propose guidelines for the development of the management of the project. It is a quantitative and qualitative research. The research was conducted in two phases. Phase 1 examined the current state of these projects through a two-step process: Step 1 involved administering five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 1.00. The sample consisted of 136 respondents, determined using Krejcie and Morgan's sample size table, and selected through stratified random sampling. The respondents included school administrators, teachers, and educational personnel involved in the project during the academic year 2023. Data were analyzed using mean and standard deviation. Step 2 involved in-depth interviews with 20 school administrators and teachers responsible for the project, selected through purposive sampling, analyzing data qualitatively. In Phase 2, the study focused on developing management guidelines using a focus group discussion with 10 purposively selected participants. Data were analyzed using content analysis. The research findings revealed that the overall implementation of the zero waste School Project was at a high level, with a mean score of 3.95 and a standard deviation of 0.62. The key aspects, ranked from highest to lowest, included waste management based on the Sufficiency Economy Philosophy and Net Zero emissions, processes for promoting knowledge and participation in waste management, policy support and operational planning, project outcomes and sustainability, and school waste management based on the three Rs

(Reduce, Reuse, Recycle). In Phase 2, recommendations for improvement included: 1) establishing systematic policies and operational plans; 2) promoting knowledge sharing and participation among students and parents; 3) managing waste according to the three Rs principle; 4) utilizing innovative waste management technologies; and 5) integrating sufficiency economy philosophy to enhance sustainability towards achieving Net Zero goals.

Keywords: Waste Management; Project Management; Sufficiency Economy Philosophy; Zero-Waste School

บทนำ

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการจัดการขยะของประเทศ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2565–2570) เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการขับเคลื่อนการแก้ไขภาวะมลพิษจากขยะที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ความเดือดร้อนและสุขภาพอนามัยของประชาชนอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาและบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล พันธกรณีระหว่างประเทศ การควบคุมป้องกันการเกิดของเสียจากต่างประเทศ (Trans-boundary Movement of Wastes and Recyclables) รวมถึงสถานการณ์ โรคระบาดใหม่ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยใช้หลักการจัดการสมัยใหม่ตามหลักสากลที่นานาอารยประเทศใช้บริหารจัดการขยะให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพเศรษฐกิจหมุนเวียน–เศรษฐกิจสีเขียว (BCG Model) หลักการ 3R (Reduce, Reuse, Recycle) หลักการผู้ก่อมลพิษเป็นผู้จ่าย (PPP: Polluter Pays Principles) การมีส่วนร่วมของภาครัฐและภาคเอกชนในการจัดการขยะ (Public Private Partnership) หลักการขยายขอบเขตความรับผิดชอบของผู้ผลิตตามหลักการ Extended Producer Responsibility (EPR) และของผู้บริโภคตามหลักการ Extended Consumer Responsibility (ECR) โดยแผนปฏิบัติการด้านการจัดการขยะ ของประเทศ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2565–2570) ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2565 (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสงขลา, 2565)

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้จัดทำโครงการโรงเรียน ปลอดขยะ (Zero Waste School) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่าย สถานศึกษา ที่ดำเนินกิจกรรม ลด คัดแยก และนำกลับขยะมาใช้ประโยชน์ การรวบรวมขยะเพื่อส่งไปกำจัด อย่างถูกต้อง ปลูกฝังจิตสำนึก การลด คัดแยกขยะ และนำขยะกลับมาใช้



ประโยชน์ใหม่ในสถานศึกษา สร้างระบบการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่างๆและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการจัดการขยะภายใน สถานศึกษา ปลุกฝังลักษณะนิสัยรับผิดชอบ ต่อสิ่งแวดล้อมแก่ผู้เรียน เพื่อมุ่งสู่สถานศึกษาปลอดขยะอย่างแท้จริง โดยแบ่งการประกวดออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม A โรงเรียนระดับประถมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาส และกลุ่ม B โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2566)

จังหวัดสงขลามีสถานศึกษาในที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ได้ดำเนินการวางแผนการบริหารจัดการขยะ โดยได้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนปลอดขยะ แต่การบริหารจัดการขยะ ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร เนื่องจากยังไม่มี การจัดจำแนกขยะแต่ละชนิดโดยทางโรงเรียนทำการจัดส่งขยะทุกชนิดในโรงเรียนรวมกันอยู่ในถุงดำทุกประเภท ให้กับทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามเขตพื้นที่บริการ โดยสถานศึกษาในจังหวัดสงขลาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ประจำปี 2566 ประกอบด้วย จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ (1) โรงเรียนชะแล่นิมิตวิทยา (2) โรงเรียนหาดใหญ่เจริญราษฎร์พิทยา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ (1) โรงเรียนวัดเกาะถ้ำ (2) โรงเรียนวัดชะแล้ (3) โรงเรียนวัดป่าขวาง (ธรรมรักษะราษฎร์ศึกษา) โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ (1) โรงเรียนท่าจีนอุดมวิทยา (2) โรงเรียนเสนาณรงค์วิทยา (กองทัพบกอุปถัมภ์) โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ่อโชน โรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 3 (วัดศาลาหัวยาง) และ โรงเรียนสังกัดการศึกษาเอกชน จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเจริญรัตน์ศึกษาวัฒนา (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2566)

สถานศึกษาในจังหวัดสงขลาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ประจำปี 2566 จำนวน 10 โรงเรียน จึงได้จัดทำโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ขึ้นโดยมีการบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ตามแบบแผนกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการขยะภายในสถานศึกษา ซึ่งบริหารจัดการขยะที่ถูกต้องจะกลายเป็นแนวทางในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงตามนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและการสร้างวินัยในการจัดการขยะมูลฝอย แก่คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยกับผู้ปกครองนักเรียน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน และส่งเสริมการจัดการขยะในโรงเรียนโดยใช้หลัก 3Rs อย่างไรก็ตามการบริหารงานโรงเรียนปลอดขยะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จะต้องอาศัยองค์ความรู้ที่เป็นระบบเพื่อให้มีแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงที่ถูกต้องตามหลักวิชาการและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

กว้างขวางในบริบทต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการดำเนินโครงการโรงเรียนปลอดภัย และแนวคิด ทฤษฎีการบริหารโครงการ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารโครงการโรงเรียนปลอดภัย ทั้งนี้สถานศึกษาในจังหวัดสงขลาซึ่งมีจำนวน 698 โรงเรียนรวมทุกสังกัด แต่ความพร้อมหรือความสนใจในการเข้าร่วมโครงการโรงเรียนปลอดภัย ประจำปี 2566 มีเพียงแค่ 10 โรงเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำนวน 2 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 4 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 3 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 2.17 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 2 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 1.6 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 4 0.5 โรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 3.03 และ โรงเรียนสังกัดการศึกษาเอกชน จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 0.6 โดยเฉลี่ยรวมคิดเป็นร้อยละ 1.7 ของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของโครงการโรงเรียนปลอดภัยในสถานการณ์สิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน และมีความเห็นว่าจะประโยชน์อย่างยิ่ง ถ้าหากได้มีการพัฒนาการบริหารโครงการโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา การที่โรงเรียนทราบถึงแนวทางการขับเคลื่อน หรือการประยุกต์ใช้แนวคิดในการดำเนินงานโรงเรียนปลอดภัย โดยเฉพาะสภาพการดำเนินงานในการบริหารโครงการ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการ และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และจัดทำข้อเสนอที่เหมาะสมในการกำจัดการจัดระเบียบในชุมชนใกล้เคียงต่อไป ทั้งนี้เพื่อเป็นการสะท้อนศักยภาพในการ จัดการเรียนการสอนควบคู่กับการสร้างจิตสำนึกสาธารณะให้กับนักเรียน ซึ่งเป็นการต่อยอดความรู้ ที่ได้จากห้องเรียน และจากการทำกิจกรรม เพื่อให้นักเรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในระดับครัวเรือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจึงเป็นที่มาของการศึกษาพัฒนาการบริหารโครงการโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานโครงการโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารโครงการโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้



1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารโครงการโรงเรียนปลอดขยะของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานการประเมินสถานศึกษาโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ประจำปี 2566 จำนวน 5 ด้าน 1) นโยบาย การสนับสนุน และแผนการดำเนินงาน 2) กระบวนการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมจัดการขยะ 3) การจัดการขยะภายในโรงเรียนโดยใช้หลัก 3R 4) ผลสำเร็จและความยั่งยืนของโรงเรียนปลอดขยะ 5) การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งแฉะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2566)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 สภาพการดำเนินงานโครงการโรงเรียนปลอดขยะของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบบสอบถาม (การวิจัยเชิงปริมาณ) คือ 1) ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดสงขลาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ประจำปี 2566 ประกอบด้วย จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย (1) โรงเรียนชะแล่นิมิตวิทยา (2) โรงเรียนหาดใหญ่ เจริญราษฎร์พิทยา (3) โรงเรียนวัดเกาะถ้ำ (4) โรงเรียนวัดชะแล้ (5) โรงเรียนวัดป่าขวาง (ธรรมรักษราษฎร์ศึกษา) (6) โรงเรียนท่าจีนอุดมวิทยา (7) โรงเรียนเสนาณรงค์วิทยา (กองทัพบกอุปถัมภ์) (8) โรงเรียนบ่อโชน (9) โรงเรียนเทศบาล 3 (วัดศาลาหัวยาง) (10) โรงเรียนเจริญรัตน์ศึกษาวัฒนา โดยมี ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 209 คน 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนในจังหวัดสงขลาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ประจำปี 2566 ประกอบด้วย จำนวน 10 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 136 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

ขั้นตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (การวิจัยเชิงคุณภาพ) คือ 1) ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ของโรงเรียนในจังหวัดสงขลาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ประจำปี 2566 ประกอบด้วย จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วยประกอบด้วย (1) โรงเรียนชะแล่นิมิตวิทยา (2) โรงเรียนหาดใหญ่เจริญราษฎร์พิทยา (3) โรงเรียนวัดเกาะถ้ำ (4) โรงเรียนวัดชะแล้ (5) โรงเรียนวัดป่าขวาง (ธรรมรักษราษฎร์ศึกษา) (6) โรงเรียนท่าจีนอุดมวิทยา (7) โรงเรียนเสนาณรงค์วิทยา (กองทัพบกอุปถัมภ์) (8) โรงเรียนบ่อโชน (9) โรงเรียนเทศบาล 3 (วัดศาลาหัวยาง) (10) โรงเรียนเจริญรัตน์ศึกษาวัฒนา วัฒนา โดยมีผู้บริหาร และครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนปลอดขยะ 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ของโรงเรียนในจังหวัดสงขลาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ประจำปี 2566 ประกอบด้วย จำนวน 10 โรงเรียน โดยการสัมภาษณ์เชิง

ลึก ผู้ทำการศึกษาเลือก ผู้รู้แบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในจังหวัดสงขลา ที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนปลอดภัย ประจำปี 2566 จำนวน 10 คน ครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนปลอดภัย ประจำปี 2566 จำนวน 10 คน รวมจำนวน 20 คน

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารโครงการโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทำการศึกษาเลือกผู้รู้แบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในจังหวัดสงขลาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนปลอดภัย ประจำปี 2566 จำนวน 5 คน ครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียน ปลอดภัย ประจำปี 2566 จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการขยะ จำนวน 2 คน รวมจำนวน 10 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา ในครั้งนี้ ผู้วิจัย สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามโดยมีเนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์ 2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้ว ให้อาจารย์ ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบและพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ 3) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาภาษาที่ใช้และพิจารณาของเครื่องตรวจความสอดคล้อง ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น 5) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.5-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 1.00

ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ในครั้งนี้ ผู้วิจัย สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์ สร้างแบบสัมภาษณ์โดยมีเนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนด 2) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้ว ให้อาจารย์ ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบและพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ 3) นำแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาภาษาที่ใช้และพิจารณาของเครื่องตรวจความสอดคล้อง ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ 4) นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น 5) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index



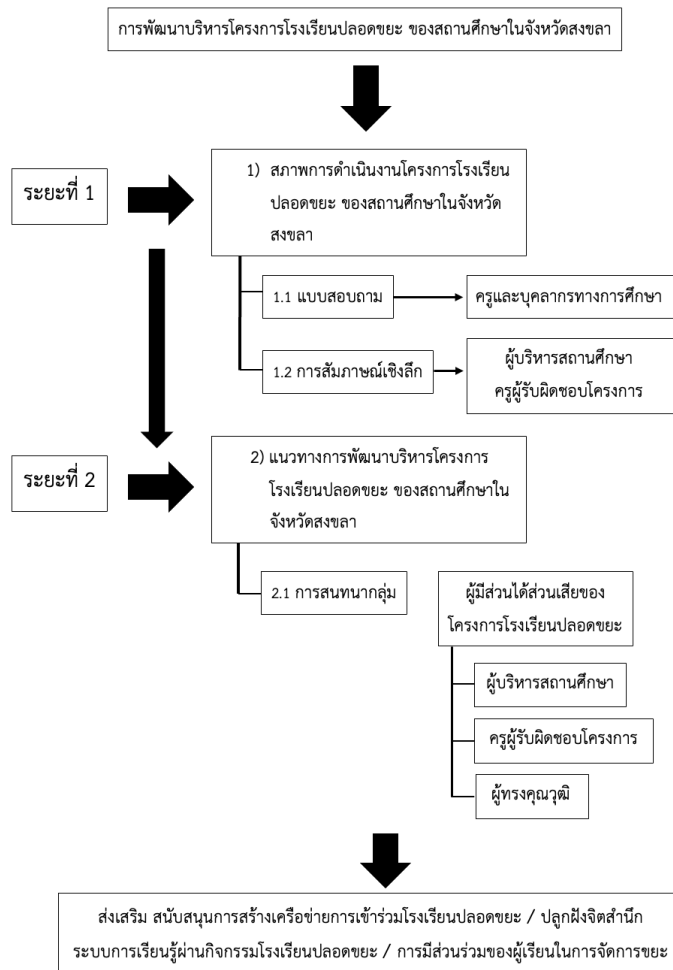
of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.5-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 1.00

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 มีรายละเอียดดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตรมหาวิททยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ประจำปี 2566 ขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดสงขลาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา 2) ผู้วิจัยเข้าพบผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนัดหมายวันเก็บรวบรวมข้อมูล แจกแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามให้กับสถานศึกษาโดยแนบคิวอาร์โค้ด (QR Cord) แบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง (Google Form) ให้สถานศึกษาเพื่อแจกจ่าย ให้กับคณะครูบุคลากรทางการศึกษาได้ดำเนินการกรอกข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ 3) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ติดตามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยระบบออนไลน์ ผ่านทาง (Google Form) โดยให้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 3 สัปดาห์แล้วสรุปผล ผลการศึกษา 4) นำผลการสรุปการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำเสนอในรูปตารางพร้อมอธิบายใต้ตาราง 5) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.5-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 1.00

ขั้นตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (การวิจัยเชิงคุณภาพ) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) เก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้การสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตรมหาวิททยาลัยหาดใหญ่ เพื่อ เก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานโครงการโรงเรียนปลอดขยะของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา 2) ผู้วิจัยเข้าพบผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษาในจังหวัดสงขลาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนปลอดขยะ (Zero Waste School) ประจำปี 2566 เพื่อนัดหมายวันเก็บรวบรวม 3) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วสรุปผล ผลการศึกษา 4) นำผลการสรุปการเก็บรวบรวม และนำเสนอในรูปความเรียง 5) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.5-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 1.00

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) และ การวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญ (Content Analysis) โดยสรุปเป็นภาพกระบวนการ การดำเนินงานวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการการดำเนินงานวิจัย

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการดำเนินงานโครงการโรงเรียนปลอดขยะของสถานศึกษา ในจังหวัด สงขลา โดยภาพรวมและรายด้าน



การดำเนินงานโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลค่า
1. นโยบายการสนับสนุน และแผนการดำเนินงาน	3.96	0.62	มาก
2. กระบวนการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมจัดการขยะในโรงเรียน	3.96	0.61	มาก
3. ผลการจัดการขยะภายในโรงเรียนโดยใช้หลัก 3R	3.89	0.64	มาก
4. ผลสำเร็จและความยั่งยืนของโรงเรียนปลอดขยะ	3.92	0.62	มาก
5. การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งแวลดอมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์	4.04	0.67	มาก
ภาพรวม	3.95	0.62	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการดำเนินงานโครงการโรงเรียนปลอดขยะของสถานศึกษา ในจังหวัดสงขลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งแวลดอมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ ($\bar{x} = 4.04$) รองลงมา กระบวนการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมจัดการขยะในโรงเรียน ($\bar{x} = 3.96$) นโยบายการสนับสนุน และแผนการดำเนินงาน ($\bar{x} = 3.96$) ผลสำเร็จและความยั่งยืนของโรงเรียนปลอดขยะ ($\bar{x} = 3.92$) และอันดับสุดท้ายคือ ผลการจัดการขยะภายในโรงเรียนโดยใช้หลัก 3R ($\bar{x} = 3.89$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานโครงการโรงเรียนปลอดขยะของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนปลอดขยะในจังหวัดสงขลา ควรสร้างระบบการจัดการขยะที่ครบวงจร โดยการวางแผนที่ชัดเจนและกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ที่เน้นการกำหนดเป้าหมาย การจัดระเบียบโครงสร้าง และการประสานงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร นักเรียน และชุมชนในการจัดการขยะ และพัฒนาความรู้ความเข้าใจในหลัก 3R (Reduce, Reuse, Recycle) พร้อมทั้งการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความยั่งยืนและลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม โดยใช้แนวทางการจัดการขยะตามหลักการที่สอดคล้องกับการพัฒนาโรงเรียนปลอดขยะ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารโครงการโรงเรียนปลอดขยะขอสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา พบว่า

จากผลการสังเคราะห์ข้อมูลการจากการสนทนากลุ่ม ครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการขยะ และผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดสงขลาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนปลอดขยะ เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารโครงการโรงเรียนปลอดขยะของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา สรุปได้ว่า จากสภาพการดำเนินงานโรงเรียนปลอดขยะทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ นโยบาย การสนับสนุน และแผนการดำเนินงาน กระบวนการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะ ผลการจัดการขยะภายในโรงเรียนโดยใช้หลัก 3R ผลสำเร็จและความยั่งยืนของโรงเรียนปลอดขยะ และ การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งแฉะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ โดยสามารถสรุปแนวทางดำเนินงานที่สำคัญได้ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานที่เป็นระบบควรมีการสื่อสารนโยบายของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางการจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการบูรณาการความรู้เรื่องการจัดการขยะสู่การเรียนการสอน สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และสร้างระบบติดตามผลและประเมินผลที่สามารถนำไปสู่การปรับปรุงโครงการอย่างยั่งยืน 2) การส่งเสริมความรู้และการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้ปกครองควรเน้นการปลูกฝังพฤติกรรมลดขยะตั้งแต่ระดับห้องเรียน สนับสนุนการบูรณาการการลดปริมาณขยะเข้ากับการเรียนการสอน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือในการจัดการขยะตั้งแต่ต้นทาง 3) การบริหารจัดการขยะตามหลัก 3R (Reduce, Reuse, Recycle) ควรพัฒนาแนวทางที่ชัดเจนในการลดขยะตั้งแต่ต้นทาง (Reduce) เช่น ลดการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียว การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สนับสนุนการใช้ซ้ำ (Reuse) โดยการนำวัสดุต่างๆ มาใช้ใหม่ และพัฒนาระบบคัดแยกขยะและรีไซเคิล (Recycle) ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมกิจกรรมที่นักเรียนสามารถเรียนรู้และมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม 4) แนวทางสู่ความยั่งยืนของโครงการ ควรสนับสนุนนวัตกรรมจัดการขยะ เช่น การใช้ถังขยะอัจฉริยะ และพัฒนาโครงการรีไซเคิลภายในโรงเรียน รวมถึงการเพิ่มงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง และ 5) การเชื่อมโยงกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายสิ่งแวดล้อมระดับสากลควรส่งเสริมการจัดการขยะตามแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดของเสีย และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากขยะ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย Net Zero และแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การดำเนินโครงการโรงเรียนปลอดขยะให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืนจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่าย รวมถึงการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานตามผลการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับสภาพการดำเนินงานโครงการโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษา ในจังหวัดสงขลา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งแฉดล้อมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ รองลงมา กระบวนการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ การมีส่วนร่วมจัดการขยะในโรงเรียน นโยบายการสนับสนุน และแผนการดำเนินงาน ผลสำเร็จและความยั่งยืนของโรงเรียนปลอดภัย และอันดับสุดท้ายคือ ผลการจัดการขยะภายในโรงเรียนโดยใช้หลัก 3R ผวนกับการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานโครงการโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากการตระหนักรู้และนโยบายภาครัฐที่ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะในโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงการสนับสนุนจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการให้เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนปลอดภัยในจังหวัดสงขลาควรสร้างระบบการจัดการขยะที่ครบวงจร โดยการวางแผนที่ชัดเจนและกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ที่เน้นการกำหนดเป้าหมาย การจัดระเบียบโครงสร้าง และการประสานงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนาธร จุงวงษ์สุข ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารโครงการโรงเรียนปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโครงการโรงเรียนปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนการกำหนดแนวคิดโครงการ โดยเริ่มจากการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ สภาพปัจจุบันและปัญหาความต้องการจำเป็นตามกรอบนโยบาย 2) ขั้นตอน การคัดเลือกโครงการ โดยเริ่มจากทำแผนของโครงการโรงเรียนปลอดภัยให้มีขั้นตอน กรอบเวลา งบประมาณ คณะทำงาน และเป้าหมายที่ชัดเจน 3) ขั้นตอนในการนำโครงการไปปฏิบัติ โดยมีประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการจัดทำโครงการ เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาได้รับทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถขับเคลื่อนโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ และ 4) ขั้นตอนการประเมินผล โดยการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินโครงการอย่างสม่ำเสมอว่าสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ได้หรือไม่ เพียงใด เพื่อสรุปเสนอต่อผู้บริหารสำหรับใช้ในการทบทวน ปรับปรุงพัฒนาโครงการในครั้งต่อไป (ธนาธร จุงวงษ์สุข, 2562) นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติมา เนตรพุกณะ ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการจัดการขยะของโรงเรียนเกาะพะงันศึกษา อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเกาะพะงันศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจการจัดการขยะสูงขึ้น สามารถนำไปปฏิบัติทำให้ปริมาณขยะลดลงอย่างต่อเนื่อง (กิตติมา เนตรพุกณะ, 2563) นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลชญาน์

สถิตสุนทรพันธ์ ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในสถานศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารและผู้รับชอบโครงการ องค์การแห่งการเรียนรู้ มีการจัดองค์กรและการบริหารจัดการโครงการทั้งระบบ ส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ พัฒนาแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติอย่างคุณภาพ (วิมลขญาน์ สถิตสุนทรพันธ์, 2563)

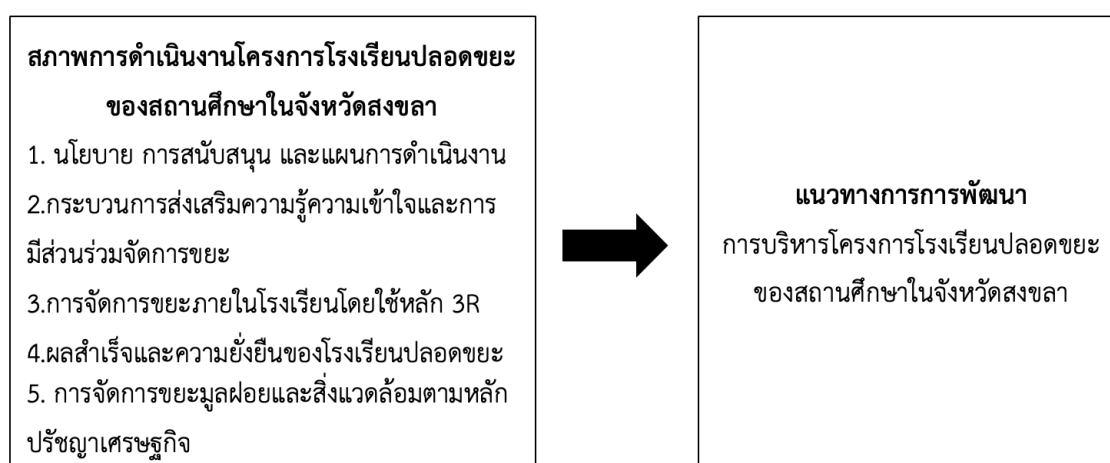
2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารโครงการโรงเรียนปลอดขยะของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา ครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการขยะ และผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดสงขลาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนปลอดขยะ เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารโครงการโรงเรียนปลอดขยะของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา โดยแต่ละโรงเรียนใช้แนวทางการพัฒนาการบริหารโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานที่เป็นระบบควรมีการสื่อสารนโยบายของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางการจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการบูรณาการความรู้เรื่องการจัดการขยะสู่การเรียนการสอน สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และสร้างระบบติดตามผลและประเมินผลที่สามารถนำไปสู่การปรับปรุงโครงการอย่างยั่งยืน 2) การส่งเสริมความรู้และการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้ปกครองควรเน้นการปลูกฝังพฤติกรรมคัดแยกขยะตั้งแต่ระดับห้องเรียน สนับสนุนการบูรณาการการลดปริมาณขยะเข้ากับการเรียนการสอน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือในการจัดการขยะตั้งแต่ต้นทาง 3) การบริหารจัดการขยะตามหลัก 3R (Reduce, Reuse, Recycle) ควรพัฒนาแนวทางที่ชัดเจนในการลดขยะตั้งแต่ต้นทาง (Reduce) เช่น ลดการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียว การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สนับสนุนการใช้ซ้ำ (Reuse) โดยการนำวัสดุต่างๆ มาใช้ใหม่ และพัฒนาระบบคัดแยกขยะและรีไซเคิล (Recycle) ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมกิจกรรมที่นักเรียนสามารถเรียนรู้และมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม 4) แนวทางสู่ความยั่งยืนของโครงการ ควรสนับสนุนนวัตกรรมจัดการขยะ เช่น การใช้ถังขยะอัจฉริยะ และพัฒนาโครงการรีไซเคิลภายในโรงเรียน รวมถึงการเพิ่มงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง และ 5) การเชื่อมโยงกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายสิ่งแวดล้อมระดับสากลควรส่งเสริมการจัดการขยะตามแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดของเสีย และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากขยะ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย Net Zero และแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การดำเนินโครงการโรงเรียนปลอดขยะให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องของนักเรียนและบุคลากร ตลอดจนการสนับสนุนจากนโยบายภาครัฐและท้องถิ่น เพื่อให้การบริหาร



จัดการขยะในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของสฤณา คงจันทร์ ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยโดยชุมชนอย่างครบวงจร ผลการศึกษาพบว่า การใช้หลักการบริหารจัดการขยะอย่างครบวงจร เพื่อบริหารจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนในการลดปริมาณขยะ ตามแนวทางหลัก 3Rs (ใช้น้อย ใช้ซ้ำ และนำกลับมาใช้ใหม่) ทำให้ชุมชนสะอาด น่าอยู่ และเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน เน้นกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินโครงการโรงเรียนปลอดขยะ สู่โรงเรียนปลอดขยะ (Zero Waste School) ประกอบด้วย กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ในการจัดการขยะและประกาศให้บุคลากรในการศึกษาได้รับทราบ จัดทำแผนงานและโครงการให้ครอบคลุม กำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนปลอดขยะ เพื่อดำเนินโครงการกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานการจัดการขยะมูลฝอยอย่างครบวงจรตามหลักหลักการ 3Rs การลดการสร้างขยะ (Reduce) การใช้ซ้ำ (Reuse) และการรีไซเคิล (Recycle) เพื่อมุ่งสู่การปฏิบัติจริงและเกิดผลสำเร็จ ตามเป้าหมายการจัดการขยะที่ตั้งไว้ (สฤณา คงจันทร์, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานโครงการโรงเรียนปลอดขยะของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลาพบว่าแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร นักเรียน และชุมชน ควบคู่กับการบูรณาการหลัก 3R (Reduce, Reuse, Recycle) เข้าสู่กิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และนโยบายสนับสนุนจากภาครัฐ การพัฒนารูปแบบการบริหารที่ยั่งยืนควรเน้นการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ ดังแผนภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารโครงการโรงเรียนปลอดขยะของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา

บทสรุป

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ควรดำเนินการพัฒนาระบบการจัดการขยะที่ครบวงจร โดยมีการวางแผนที่ชัดเจน และกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างเป็นระบบเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดโครงสร้างการดำเนินงานที่มีระเบียบ และการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของโครงการ ทั้งนี้ ควรส่งเสริมให้บุคลากร นักเรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการขยะ รวมถึงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับหลัก 3R ควบคู่กับการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างความยั่งยืนและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

แนวทางการพัฒนาการบริหารโครงการโรงเรียนปลอดขยะของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 5 แนวทางหลัก ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการจัดการขยะ 2) การส่งเสริมความรู้และสร้างการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้ปกครอง โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังพฤติกรรมคัดแยกขยะและสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน 3) การบริหารจัดการขยะตามหลัก 3R โดยลดการใช้พลาสติก ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และพัฒนาระบบคัดแยกขยะและรีไซเคิลที่มีประสิทธิภาพ 4) การส่งเสริมนวัตกรรมในการจัดการขยะ เช่น การใช้ถังขยะอัจฉริยะ และการจัดหาอุปกรณ์และทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้โครงการสามารถดำเนินไปอย่างยั่งยืน 5) การเชื่อมโยงแนวคิดการจัดการขยะกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากขยะเพื่อสนับสนุนเป้าหมาย Net Zero และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. โรงเรียนในจังหวัดสงขลาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนปลอดขยะ ควรนำแนวทางการพัฒนาโครงการโรงเรียนปลอดขยะไปใช้ในการยกระดับการบริหารจัดการโครงการให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงขึ้น โดยเน้นการเสริมสร้างกลไกการดำเนินงานที่มีความยั่งยืนและสามารถขยายผลได้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1.1 ด้านนโยบายการสนับสนุน และแผนการดำเนินงาน: องค์กรควรมีการสร้างระบบการจัดการขยะภายในโรงเรียนที่มีความครบวงจร และดำเนินการจัดทำแผนการที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่เหมาะสม โดยการจัดประชุมวางแผนร่วมกันระหว่าง



บุคลากรในสถานศึกษา และกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมของโครงการ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงานจริง

1.2 ด้านกระบวนการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะ: ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะในชีวิตประจำวันร่วมกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ที่มีการบูรณาการความเข้าใจในเรื่องนี้ทุกระดับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.3 ด้านผลการจัดการขยะภายในโรงเรียนตามหลัก 3R: ควรมีการปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ที่สนับสนุนการจัดการขยะตามหลัก 3R โดยเน้นการส่งเสริมให้นักเรียนมีความเข้าใจในกระบวนการลดการสร้างขยะ (Reduce) การใช้ซ้ำ (Reuse) และการรีไซเคิล (Recycle) ควบคู่ไปกับการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่ดี พร้อมทั้งการพัฒนาความรู้และคุณธรรมผ่านกิจกรรมการเรียนรู้การสอน

1.4 ด้านผลสำเร็จและความยั่งยืนของโรงเรียนปลอดขยะ: ควรจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับชนิด ปริมาณ และวิธีการกำจัดขยะแต่ละประเภทอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลความสำเร็จของกิจกรรมต่างๆ ภายในโครงการ ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด และนักเรียนสามารถเห็นคุณค่าของการจัดการขยะที่มีประโยชน์มากยิ่งขึ้น

1.5 ด้านการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งแฉะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์: ควรมีการจัดกิจกรรมในการจัดการขยะให้สอดคล้องกับวิธีการที่เหมาะสมสำหรับแต่ละประเภท เช่น การส่งเสริมกิจกรรมการใช้กระบอกน้ำแทนแก้วน้ำพลาสติกเพื่อลดการสร้างขยะ (Reduce) การใช้ถุงผ้าแทนถุงพลาสติกเพื่อการใช้ซ้ำ (Reuse) และการจัดกิจกรรมธนาคารขยะสำหรับการรีไซเคิล (Recycle) รวมถึงการใช้ขยะเศษอาหารในการผลิตปุ๋ยอินทรีย์เพื่อนำมาบำรุงพืชผักในโรงเรียน นอกจากนี้ยังสามารถนำขยะเหล่านี้ไปใช้ในการเลี้ยงสัตว์หรือกิจกรรมอื่นๆ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความตระหนักรู้ให้นักเรียนเกี่ยวกับการใช้ขยะในทางที่เป็นประโยชน์และมีส่วนช่วยในการลดการปล่อยมลพิษจากก๊าซเรือนกระจกได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรอาศัยความมีภาวะผู้นำไปสู่ปฏิบัติและเสริมสร้างให้บุคลากรสถานศึกษาในจังหวัดสงขลาทำความเข้าใจแนวทางการบริหารคุณภาพแบบครบวงจรคุณภาพในการขับเคลื่อนพัฒนาการบริหารโครงการโรงเรียนปลอดขยะของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา มุ่งความสำเร็จตามหลักการลดการสร้างขยะ (Reduce) การใช้ซ้ำ (Reuse) และการรีไซเคิล (Recycle) ควบคู่การสร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนปลอดขยะของสถานศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา ควรสร้างความตระหนักในการสร้างภูมิคุ้มกันทางความคิด ความมีเหตุผล รู้คุณค่าในการใช้ทรัพยากร อย่างพอประมาณให้แก่นักเรียน และเพื่อทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก สุทธิเป็นศูนย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโครงการ โรงเรียนปลอดขยะของสถานศึกษาในจังหวัดสงขลา
2. ศึกษาการพัฒนานโยบายการบริหารโครงการโรงเรียนปลอดขยะของสถานศึกษาในจังหวัด สงขลา
3. ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโครงการโรงเรียนปลอดขยะของสถานศึกษาในจังหวัด สงขลา

เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา เนตรพุกกณะ. (2563). การพัฒนากระบวนการจัดการขยะของโรงเรียนเกาะพะงันศึกษา อำเภอกะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2566). หลักเกณฑ์มาตรฐานโครงการโรงเรียนปลอดขยะ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม.
- ธนาธร จงวงษ์สุข. (2562). แนวทางการบริหารโครงการโรงเรียนปลอดขยะของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วิมลขญาน์ สถิตสุนทรพันธ์. (2563). รูปแบบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในสถานศึกษา. วารสาร มหาจุฬาราชวิทยาลัย, 7(3): 157-173.
- สกุณา คงจันทร์. (2564). รูปแบบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยโดยชุมชนอย่างครบวงจร. วารสาร ปัญญา, 28(2): 1-15.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสงขลา. (2565). แผนปฏิบัติการการจัดการ ขยะมูลฝอยชุมชน “จังหวัดสะอาด” (ระยะ 1 ปี พ.ศ.2559-2560). http://www.suratlocal.go.th/files/com_networknews/2_0_1_7_03_8631e3c8410c607.pdf.





ผลของกิจกรรมกลุ่มต่อความฉลาดทางสังคม
และภาวะซึมเศร้าของนักศึกษาในกลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า
The Effects of Group Activities on Social Intelligence
and Depression in At-Risk Students for Depression

¹วิจิตรตา พรหมสนธิ Wijitta Promsonthi

²ณัฐญา ธาราวุฒิ Natchaya Tharawut

^{1,2}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

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

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

Received March 6, 2025; Revised April 7, 2025; Accepted: May 20, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์มีดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความฉลาดทางสังคมและภาวะซึมเศร้าของนักศึกษาในกลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้าและ 2) เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางสังคมและภาวะซึมเศร้าของนักศึกษาในกลุ่มเสี่ยงภาวะซึมเศร้า มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาทั้งก่อน หลัง และระยะติดตามผล กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่มีภาวะเสี่ยงซึมเศร้า ได้มาจากนักศึกษาที่มีคะแนนประเมินภาวะซึมเศร้าระหว่าง 7-13 คะแนน จำนวน 30 คน ทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือกิจกรรมกลุ่มแบบวัดความฉลาดทางสังคม บันทึกการสังเกตพฤติกรรม และแบบวัดภาวะซึมเศร้า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบคะแนนตัวแปร โดยใช้ Wilcoxon (matched paired) ผลการศึกษาพบว่า 1) นักศึกษากลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2) ผลการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานกิจกรรมกลุ่ม ภาพรวมพบว่า กิจกรรมกลุ่มก่อนทดลองอยู่ในระดับน้อยที่สุด หลังทดลองและการติดตามผลครั้งที่ 1 อยู่ในระดับมาก การติดตามผลครั้งที่ 2 และ 3 อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับความเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า พบว่า โดยรวมแล้วความเสี่ยงต่อภาวะ

ซึมเศร้าอยู่ในระดับปานกลาง ก่อนการทดลอง อยู่ในระดับรุนแรง หลังทดลอง พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง การติดตามผลครั้งที่ 1, 2 และ 3 พบว่า ความเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้าอยู่ในระดับต่ำ 4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เปรียบเทียบ คะแนนความฉลาดทางสังคมก่อนและหลังการทดลอง ตลอดจนในช่วงการติดตามผลแต่ละครั้ง แสดงให้เห็นว่าคะแนนความฉลาดทางสังคมเพิ่มขึ้น 5) ผลการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบคะแนนตัวแปรภาวะซึมเศร้า ก่อนและหลังการทดลองตลอดจนในช่วงการติดตามผลแต่ละครั้ง แสดงให้เห็นว่าคะแนนภาวะซึมเศร้ามลดลง

คำสำคัญ: กิจกรรมกลุ่ม; ความฉลาดทางสังคม; ภาวะซึมเศร้า

Abstract

The purpose of this research is 1) to study the social intelligence and depression of students at risk for depression, and 2) to compare the social intelligence and depression of students at risk for depression at Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University before, after, and at follow-up intervals. The sample consisted of undergraduate students from Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University at risk for depression, identified from students with depression risk scores ranging from 7 to 13, totaling 30 participants, selected through simple random sampling. The research tools used included group activities, a social intelligence scale, behavior observation records, and a depression scale. The statistical methods used for data analysis included basic statistics and comparison of variable scores using the Wilcoxon signed-rank test (matched pairs). The findings were as follows: 1) Most of the students at risk for depression were female, primarily first-year students, and the majority were from the Faculty of Humanities and Social Sciences. 2) The analysis of the average scores and standard deviations for the group activities revealed that, overall, the pre-test group activity was at the lowest level, while the post-test and first follow-up were at a high level, and the second and third follow-ups were at the highest level. 3) The analysis of the average scores and standard deviations for the depression risk showed that, overall, depression risk was at a moderate level before the experiment, severe before the intervention, moderate after the experiment, and low during the first, second, and third follow-ups. 4) The analysis of the data comparing the scores for social intelligence before and after the experiment, as well as at each follow-up period, showed an increase in social



intelligence scores. 5) The analysis comparing the depression scores before and after the experiment, as well as at each follow-up period, indicated a reduction in depression scores.

Keywords: Group Activities; Social Intelligence; Depression

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ส่งผลให้บุคคลต้องปรับตัว โดยเฉพาะวัยรุ่นที่ประสบกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งร่างกาย อารมณ์ และสังคม ทำให้การใช้สื่อออนไลน์เป็นเครื่องมือหลักในการติดต่อสื่อสาร ส่งผลให้การปฏิสัมพันธ์ตัวต่อตัวลดลง อาจทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกับบุคคลรอบข้าง นอกจากนี้ยังพบว่าการแก้ไขความขัดแย้งในชีวิตประจำวันของวัยรุ่น ยังไม่สามารถที่จะแก้ไข หรือเผชิญปัญหาได้ เนื่องจาก วัยรุ่นเป็นวัยที่อ่อนไหวง่าย มีความต้องการเป็นอิสระ ต้องการเป็นผู้ใหญ่ และไม่ยอมฟังเหตุผลของใคร (สุริยเดว ทรีปาตี, 2551) ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นอกเหนือจากส่งผลต่อบุคคลรอบข้าง ยังส่งผลต่อตนเอง ในลักษณะที่มีอาการซึมลง ไม่ร่าเริง มีอารมณ์ที่หงุดหงิดบ่อย เก็บตัวมากขึ้น และแยกตัวอยู่คนเดียว ซึ่งลักษณะอาการดังกล่าว จะมีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมของกลุ่มอาการซึมเศร้า (Depression) นอกจากนี้ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นยังสามารถนำไปสู่ภาวะซึมเศร้าในวัยรุ่นได้ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย เช่น พันธุกรรม ปัจจัยชีวภาพ และสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยอาการที่พบในวัยรุ่นที่มีภาวะซึมเศร้าจะมีความหดหู่ เบื่อหน่าย และอาจมีอาการไม่ยอมทำกิจกรรมใดๆ เช่น การนอนไม่หลับ เบื่ออาหาร หรือมีความคิดอยากตาย การพัฒนาความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence: SI) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการช่วยให้วัยรุ่นสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และช่วยลดภาวะซึมเศร้าได้ โดยความฉลาดทางสังคมเป็นการพัฒนาทักษะในการปรับตัวและการสื่อสารในสังคม ซึ่งจะช่วยให้วัยรุ่นสามารถเข้าใจและยอมรับผู้อื่นได้ดีขึ้น สอดคล้องกับสิ่งที่ Carter (2009) กล่าวว่า ความฉลาดทางสังคม คือความสามารถในการยอมรับสิ่งที่ผู้อื่นเป็น สามารถที่จะแสดงความสนใจหรือสงสัยเกี่ยวกับโลกโดยทั่วไปว่าเป็นอย่างไรบ้างสนใจความสนใจของคนอื่นพยายามที่จะทำความเข้าใจกับความรู้สึกนึกคิด ความต้องการของคนอื่นสนใจสิ่งแวดล้อมรอบตัวมีทัศนคติที่ดีต่อคนอื่น ปรับตัวได้ดีและรวดเร็วในสถานการณ์ต่างๆ ในสังคมเพราะเนื่องจากความฉลาดทางสังคม ส่งผลต่อวัยรุ่นในปัจจุบันเพราะหากวัยรุ่นมีความฉลาดทางสังคมก็เท่ากับเป็นการเตรียมความพร้อมในการเติบโตที่ก้าวไปเป็นผู้ใหญ่ที่จะต้องมีความสามารถที่จะเข้าใจผู้อื่นยอมรับความแตกต่างที่เกิดขึ้นได้ในการใช้ชีวิตได้อย่างเข้าใจ

ในระดับการศึกษาอุดมศึกษา นักศึกษาต้องเผชิญกับการปรับตัวทั้งด้านการเรียนและสังคม โดยจากการสัมภาษณ์นักศึกษา พบว่าในบางครั้งนักศึกษามีปัญหาความเครียดจากการเรียนหรือจาก

การที่ไม่ได้เลือกเรียนในสิ่งที่ตนเองสนใจ ทำให้เกิดความท้อแท้และขาดแรงจูงใจในการเรียน ปัญหาความเครียดส่วนใหญ่เกิดจากความกดดันจากครอบครัว สภาพแวดล้อมในชั้นเรียนที่กดดัน หรือจากการที่ไม่ได้เลือกเรียนตามความชอบ ส่งผลให้นักศึกษาขาดความสนใจในสิ่งที่เรียนและไม่สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ ดังนั้นการพัฒนานักศึกษาจึงไม่ควรมุ่งเน้นเฉพาะด้านสติปัญญาแต่เพียงเท่านั้น แต่ยังคงส่งเสริมความฉลาดทางสังคมให้มีการพัฒนาควบคู่กันไป เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และสามารถจัดการกับความเครียดหรือปัญหาทางจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำกิจกรรมกลุ่มเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยในการพัฒนาความฉลาดทางสังคม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและปรับตัวให้เหมาะสมกับสังคม เพื่อให้ นักศึกษามีสุขภาพจิตที่ดี สามารถพัฒนาตนเองและกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ผลของกิจกรรมกลุ่มต่อความฉลาดทางสังคมและภาวะซึมเศร้าของนักศึกษาในกลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า ผ่านกระบวนการกิจกรรมกลุ่ม โดยการบูรณาการแนวคิดทฤษฎี มาใช้ในการสร้างโปรแกรมกิจกรรมกลุ่ม เพื่อช่วยเสริมสร้างความฉลาดทางสังคมแก่นักศึกษาที่เป็นกลุ่มเสี่ยงภาวะซึมเศร้า เพื่อช่วยให้นักศึกษามองเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น สามารถที่จะปรับตัว มีสุขภาพจิตที่ดีมากขึ้น สามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้นักศึกษาประสบความสำเร็จ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมแก่การเป็นบุคลากร ที่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการที่ช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไปได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางสังคมและภาวะซึมเศร้าของนักศึกษาในกลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางสังคมและภาวะซึมเศร้าของนักศึกษาในกลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาทั้งก่อน หลัง และระยะติดตามผลการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มเพื่อส่งเสริมความฉลาดทางสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลอง โดยอาศัยการทดลองแบบกลุ่มเดียว มีการวัดผลก่อน หลัง และระยะติดตามผล ผู้วิจัยได้ทำการวัดผลหลังการทดลองซ้ำในระยะติดตามผล จำนวน 3 ครั้ง แต่ละครั้งมีระยะเวลาห่างกัน 2 สัปดาห์ เพื่อตรวจสอบความคงทนของผลการเรียนรู้จากการเข้าร่วมโปรแกรม โดยมีรายละเอียดดังนี้



1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 คือ 1) ประชากร (Population) ที่ใช้ในการในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 4,500 คน และ 2) กลุ่มตัวอย่าง (Participants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 367 คน ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน (Yamane, 1973) ระยะที่ 2 คือ 1) ประชากรที่เป็นนักศึกษาที่มีภาวะเสี่ยงต่อการซึมเศร้า กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้มาจากนักศึกษาที่มีคะแนนประเมินภาวะซึมเศร้า DASS-21 (Depression Anxiety Stress Scales: DASS-21) ด้านซึมเศร้า ระหว่าง 7-13 คะแนน ที่สร้างโดยโลวิบอนด์ พัฒนาและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยสุกัลยา สว่าง และคณะ (2556) 2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำนวน 30 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selective) ตามความสมัครใจเข้าร่วมในการวิจัย

2. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีวิธีการดังนี้

2.1 โปรแกรมกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อการเสริมสร้างความฉลาดทางสังคมในนักศึกษากลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า ผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางสังคมในนักศึกษากลุ่มเสี่ยงภาวะซึมเศร้า โดยใช้แนวคิดทฤษฎีที่มีอยู่แล้วในการพัฒนาโปรแกรมนี้ให้มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การรู้สถานการณ์, การแสดงออก, ความจริงใจ, ความชัดเจน, และความเห็นอกเห็นใจ ผ่านการดำเนินกิจกรรมกลุ่มจำนวน 12 ครั้ง รวม 23 ชั่วโมง ซึ่งประกอบด้วยขั้นต่างๆ เช่น ขั้นนำ, ขั้นมีส่วนร่วม, ขั้นวิเคราะห์และอภิปราย, ขั้นสรุป, และขั้นประเมินผล โปรแกรมได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ และทดลองใช้กับนักศึกษาผู้ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

2.2 แบบวัดความฉลาดทางสังคม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางสังคมตามแนวคิดของ Albrecht (2006) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การรู้สถานการณ์, การแสดงออก, ความจริงใจ, ความชัดเจน, และความเห็นอกเห็นใจ จากนั้นผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดความฉลาดทางสังคมโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการในแต่ละองค์ประกอบ

2.3 แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมนักศึกษาการใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางสังคม ผู้วิจัยได้สร้างแบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมเพื่อประเมินการใช้กิจกรรมกลุ่มในการเสริมสร้างความฉลาดทางสังคม โดยศึกษาจากเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างรายการประเมินที่ประกอบด้วยการประเมินความฉลาดทางสังคม, เทคนิคที่ใช้, รายละเอียดของพฤติกรรม, และเกณฑ์การประเมิน จากนั้นผู้วิจัยได้สร้างแบบบันทึกที่มีเกณฑ์การให้คะแนน 3

ระดับ (มาก, ปานกลาง, น้อย) และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสม จากนั้นคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อยืนยันความเที่ยงตรง ก่อนนำไปทดลองใช้กับนักศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาวิเคราะห์ค่าความยากง่าย, อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบวัด

2.4 แบบวัดภาวะซึมเศร้า DASS-21 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะซึมเศร้า และใช้แบบวัดภาวะซึมเศร้า DASS-21 (Depression Anxiety Stress Scales: DASS-21) ด้านซึมเศร้าที่พัฒนาโดยโลวิบอนด์ และทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยสุกัลยา สว่าง และคณะ (2556) โดยได้ดัดแปลงข้อความให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยมีคำถาม 21 ข้อที่ให้เลือกรับตอบตามความถี่ของอาการภายใน 2 สัปดาห์

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยทำการขออนุญาตจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากมหาวิทยาลัยนเรศวร ในรูปแบบ Full Board เพื่อคุ้มครองสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัย และเพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับการคุ้มครองจากอันตรายหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย และให้ข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัยถูกเก็บรักษาอย่างเป็นความลับ (Privacy and Confidentiality)

2) ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่างที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้มาจากนักศึกษาที่มีคะแนนประเมินภาวะซึมเศร้า DASS-21 (Depression Anxiety Stress Scales: DASS-21) ด้านซึมเศร้าระหว่าง 7-13 คะแนน โดยนักศึกษาจะได้ทำแบบประเมิน DASS-21 (Depression Anxiety Stress Scales: DASS-21) ผ่าน Link ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และผู้วิจัยจะดำเนินการคัดเลือกอาสาสมัครเข้ากลุ่มตัวอย่าง (Inclusion Criteria) จำนวน 30 คน ซึ่งผู้วิจัยทำการสุ่มเลือกแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3) ผู้วิจัยจะมีหนังสือยินยอมแก่อาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย โดยผู้วิจัยจะชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย อันตราย หรืออาการที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมไปถึงแนวทางรักษาโดยวิธีอื่นอย่างละเอียดแก่ผู้เข้าร่วมวิจัย

4) ผู้วิจัยจะทำการ ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับเทคนิค แนวคิดทฤษฎีของกิจกรรมกลุ่ม แบบวัดความฉลาดทางสังคม แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม และแบบวัดภาวะซึมเศร้า DASS-21

5) ผู้วิจัยนำกิจกรรมกลุ่ม แบบวัดความฉลาดทางสังคม แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม และแบบวัดภาวะซึมเศร้า DASS-21 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ความครอบคลุม และสอดคล้องตามนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้



และข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้โปรแกรมมีความสมบูรณ์และเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

6) ผู้วิจัยนำกิจกรรมกลุ่ม แบบวัดความฉลาดทางสังคม แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม และแบบวัดภาวะซึมเศร้า DASS-21 ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม

7) ผู้วิจัยนำกิจกรรมกลุ่ม แบบวัดความฉลาดทางสังคม แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม และแบบวัดภาวะซึมเศร้า DASS-21 ที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก่อนและนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

8) ในกระบวนการทดลอง ผู้วิจัยจะแบ่งออกเป็นระยะดังนี้ (1) ระยะก่อนการทดลอง ผู้วิจัยได้มีการสร้างความคุ้นเคยกับนักศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาเป็นระยะเวลา 1 สัปดาห์ก่อนการทดลอง เมื่อนักศึกษาเริ่มปรับตัวได้และมีความพร้อมในการทำกิจกรรม ผู้วิจัยจึงให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบวัดความฉลาดทางสังคมและภาวะซึมเศร้า และเก็บไว้เป็นคะแนนก่อนการทดลอง (2) ในระยะทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการทดลองโดยให้กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มจำนวน 12 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยจะจัดการจัดกิจกรรมกลุ่มในทุกวันพุธ เวลา 14.00-16.00 เป็นเวลา 12 วัน เป็นระยะเวลา 3 เดือน (3) ในระยะหลังการทดลอง ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบวัดความฉลาดทางสังคมและภาวะซึมเศร้า และนำแบบทดสอบที่กลุ่มตัวอย่างได้ทำเก็บไว้เป็นคะแนนหลังการทดลอง (Posttest) และ (4) ในระยะติดตามผล ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบวัดความฉลาดทางสังคมและภาวะซึมเศร้า และเก็บไว้ เป็นคะแนนในระยะติดตามผล (Follow up) จำนวน 3 ครั้ง แต่ครั้งมีระยะเวลาห่างกัน 2 สัปดาห์ เพื่อที่จะนำคะแนนที่ได้ เก็บไว้ตรวจสอบความคงทนของผลการเรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองทั้งหมดไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ โดยมีวิธีการดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสังเกตการสังเกต และการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปข้อมูล (content validity) โดยนำกิจกรรมกลุ่ม ต่อความฉลาดทางสังคมและภาวะซึมเศร้า ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) สถิติสำหรับการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ มีดังนี้ (1) การวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดความฉลาดทางสังคม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ (2) การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น รายข้อ และความเชื่อมั่น

ของแบบวัดความฉลาดทางสังคมทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (3) การวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อการเสริมสร้างความฉลาดทางสังคม โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความ เที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยใช้สูตรคำนวณ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) (4) การวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบ คะแนนตัวแปร ค่าสถิติพื้นฐาน ความฉลาด ทางสังคม ก่อนและหลัง และระยะติดตามผล โดยใช้ Wilcoxon (Matched Paired) Signed Rank Test สำหรับการเปรียบเทียบผล คะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลอง

ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาความฉลาดทางสังคมและภาวะซึมเศร้าของ นักศึกษากลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไป พบว่า นักศึกษากลุ่มเสี่ยง ต่อภาวะซึมเศร้าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 66.7 และเพศชาย 33.3 โดยนักศึกษาชั้นปีที่ 1 พบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมา คือชั้นปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 30.0 และนักศึกษาชั้นปีที่ 2 และ 4 คิดเป็นร้อยละ 13.3 ทั้งนี้ นักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ คณะครุศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 20.0 ตามด้วยคณะวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 16.7 และคณะ วิทยาการจัดการ คิดเป็นร้อยละ 13.3

1.2 ผลการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย $\bar{x}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD)ของกิจกรรมกลุ่มพบว่า ความฉลาดทางสังคมและภาวะซึมเศร้าของนักศึกษากลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า โดยรวมดีขึ้นจากระดับน้อยที่สุด ก่อนทดลองเป็นระดับมากและมากที่สุดหลังการทดลองและระยะติดตามผล การติดตามผลครั้งที่ 2 และ 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการรู้สถานการณ์ (Situation Awareness) ดีขึ้น จากระดับน้อยที่สุดไปมาก ด้านการแสดงออก (Presence) จากระดับน้อยที่สุดเป็นมาก ด้านความจริงใจ (Authenticity) และความชัดเจน (Clarity) อยู่ในระดับมากในทุกช่วงเวลา และด้านความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ก็มีการพัฒนาในลักษณะเดียวกัน

1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของ ภาวะซึมเศร้าของนักศึกษา กลุ่มเสี่ยงต่อภาวะ ซึมเศร้า หลังใช้กิจกรรมกลุ่ม พบว่า ผลการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย $\bar{x}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลของคะแนนความ เสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า ของนักศึกษา กลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจาก ก่อนการทดลอง ผลของคะแนนความ เสี่ยงต่อภาวะ ซึมเศร้า ของนักศึกษา อยู่ในระดับรุนแรง หลังทดลอง พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง การติดตามผลครั้งที่ 1, 2 และ 3 พบว่า อยู่ในระดับต่ำ



2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางสังคมและภาวะซึมเศร้าของ นักศึกษากลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาทั้งก่อน หลัง และระยะ ติดตามผลการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มเพื่อส่งเสริมความฉลาดทางสังคม พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางสังคมของนักศึกษากลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้าก่อน และหลังการใช้กิจกรรมกลุ่มพบว่าการพัฒนาที่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน เช่น การรู้สถานการณ์ (Situation Awareness), การแสดงออก (Presence), ความจริงใจ (Authenticity), ความชัดเจน (Clarity), และความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) โดยคะแนนสูงขึ้นหลังการทดลองและยังคงเพิ่มขึ้นใน ระยะติดตามผลครั้งที่ 1, 2 และ 3 การพัฒนามีความต่อเนื่องในหลายด้าน เช่น การแสดงออกและ ความจริงใจ ส่วนด้านความชัดเจนเริ่มคงที่หลังจากการติดตามครั้งที่ 2 และ 3 ขณะที่ด้านความเห็น โอกเห็นใจเพิ่มขึ้นหลังการทดลองแต่คงที่ในระยะติดตามผล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความฉลาดทางสังคมของนักศึกษา กลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า ก่อน หลัง และระยะติดตามผล หลังการใช้กิจกรรมกลุ่ม

องค์ประกอบ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ระหว่าง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	Z	P Value
ด้าน การ รู้ ส ถาน การ ณ์ Situation Awareness)	ก่อนทดลอง	1.88	.25	4.786	.000
	หลังทดลอง	3.18	.38		
	การติดตามผลครั้งที่1	3.35	.26	4.785	.000
	หลังการทดลอง	3.18	.38		
	การติดตามผลครั้งที่2	3.43	.29	3.527	.000
	การติดตามผลครั้งที่1	3.35	.26		
	การติดตามผลครั้งที่3	3.47	.32	4.025	.000
	การติดตามผลครั้งที่1	3.35	.26		
ด้านการแสดงออก (Presence)	ก่อนทดลอง	1.65	.22	-4.129	.000
	หลังทดลอง	2.71	.28		
	การติดตามผลครั้งที่1	3.11	.21	-3.537	.000
	หลังการทดลอง	2.71	.28		
	การติดตามผลครั้งที่2	3.35	.27	2.264	.024
	การติดตามผลครั้งที่1	3.11	.21		
	การติดตามผลครั้งที่3	3.44	.24	2.825	.005

ด้านความจริงใจ (Authenticity)	การติดตามผลครั้งที่1	3.11	.21		
	ก่อนทดลอง	3.38	.20	4.169	.000
	หลังทดลอง	3.77	.19		
	การติดตามผลครั้งที่1	3.71	.19	-3.553	.000
	หลังการทดลอง	3.77	.19		
	การติดตามผลครั้งที่2	3.82	.13	2.060	.039
	การติดตามผลครั้งที่1	3.71	.19		
	การติดตามผลครั้งที่3	3.85	.09	2.379	.017
	การติดตามผลครั้งที่1	3.71	.19		

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสังเคราะห์เอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์ พบว่าโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีระยะเวลา 12 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 24 ชั่วโมง ในระยะเวลา 3 เดือน ผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านโดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งแสดงว่าโปรแกรมมีความเหมาะสมและสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้ปรับปรุงรายละเอียดของการดำเนินกิจกรรมและให้ยกตัวอย่างการใช้กิจกรรมอย่างชัดเจน รวมถึงการปรับข้อความให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์และชัดเจนทั้งในแง่บวกและลบ ส่วนแบบสังเกตพฤติกรรมแนะนำให้รวบรวมประเด็นในการสังเกตเพื่อลดความคลาดเคลื่อน การแก้ไขตามคำแนะนำช่วยเพิ่มความชัดเจนและความน่าเชื่อถือของงานวิจัย และจากบทสัมภาษณ์ของนักศึกษา พบว่า “หนูเริ่มนำทักษะเหล่านี้ไปใช้ในการสื่อสารกับเพื่อนๆ ครอบครัว และในที่ทำงาน เช่น การฟังอย่างตั้งใจและไม่ขัดจังหวะคนอื่น การตั้งคำถามที่ช่วยให้เข้าใจคนอื่นมากขึ้น รวมทั้งการให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์และไม่สร้างความรู้สึกผิดหวังกับคนที่เราสื่อสารด้วย หนูรู้สึกว่าการสัมพันธ์กับคนรอบข้างดีขึ้น และมีความสุขในการใช้เวลาอยู่กับผู้อื่นมากขึ้น” ST009

จากการสังเกตและสัมภาษณ์นักศึกษา พบว่าโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มช่วยพัฒนาความฉลาดทางสังคมของนักศึกษาในด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน นักศึกษาสามารถฟังและแสดงออกถึงความเข้าใจหรือความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นได้ดีขึ้น รวมถึงการแก้ไขปัญหากลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ในบางกรณีจะยังมีความท้าทายในการจัดการกับความขัดแย้งหรือความรู้สึกส่วนบุคคล การปรับปรุงแบบวัดและการสังเกตตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญจะช่วยเพิ่มความชัดเจนในการประเมินและทำให้นักศึกษามีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบบันทึกพฤติกรรม พบว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมการใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางสังคม มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอยู่ในระดับมาก



2.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะซึมเศร้าของนักศึกษา กลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้าจากการใช้กิจกรรมกลุ่มพบว่า ภาวะซึมเศร้ามลดลงอย่างมีนัยสำคัญหลังการทดลอง ($Z = 4.800, p = .000$) และการติดตามผลครั้งที่ 1 ($Z = 3.657, p = .000$) ยังแสดงให้เห็นการลดลงต่อเนื่อง แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างการติดตามครั้งที่ 1 กับครั้งที่ 2 ($Z = 1.725, p = .084$) และครั้งที่ 3 กับครั้งที่ 1 ($Z = 1.803, p = .071$) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงว่า ภาวะซึมเศร้าคงที่ในช่วงติดตามหลังการทดลอง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะซึมเศร้าของนักศึกษา กลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า ก่อน หลัง และระยะติดตามผล หลังการใช้กิจกรรมกลุ่ม

องค์ประกอบ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่าง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	Z	P Value
ภาวะซึมเศร้าแบบทดสอบ DASS-21	ก่อนทดลอง	11.17	1.41	4.800	.000
	หลังทดลอง	7.63	1.58		
	การติดตามผลครั้งที่1	6.30	0.95	3.657	.000
	หลังการทดลอง	7.63	1.58		
	การติดตามผลครั้งที่2	6.03	1.09	1.725	.084
	การติดตามผลครั้งที่1	6.30	0.95		
	การติดตามผลครั้งที่3	5.63	1.09	1.803	.071
	การติดตามผลครั้งที่1	6.30	0.95		

2.5 ผลการสังเกตและสัมภาษณ์นักศึกษากลุ่มเสี่ยงภาวะซึมเศร้าวก่อนและหลังการทดลองพบว่า ก่อนการทดลอง นักศึกษามีอาการซึมเศร้าและวิตกกังวลบ่อยครั้ง เช่น ความรู้สึกเหงาและขาดแรงบันดาลใจ ในขณะที่หลังการทดลอง นักศึกษามีการปรับตัวดีขึ้น รู้สึกมีพลังงานและสามารถจัดการกับอารมณ์ได้ดีขึ้น พร้อมทั้งมีความสุขเพิ่มขึ้น แม้บางคนยังรู้สึกเศร้าหรือวิตกกังวลในบางสถานการณ์ แต่สามารถรับมือได้ดีขึ้น ในระยะติดตามผลครั้งที่ 1-3 นักศึกษาสามารถนำทักษะที่เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การปรับมุมมองต่อสถานการณ์เครียด และสร้างกิจวัตรที่ส่งเสริมสุขภาพจิตดีขึ้น เช่น การออกกำลังกายและทำสมาธิ ผลการสังเกตชี้ให้เห็นว่านักศึกษายังคงรักษาผลลัพธ์ที่ดีในระยะยาว และจากบทสัมภาษณ์ของนักศึกษา พบว่า “มันรู้สึกเหมือนกับไม่มีพลังเลยอะวันๆ หนึ่งมันเหมือนเป็นการอยู่ในความมืด หนูคิดแต่เรื่องแย่ๆ หรือบางครั้งก็นั่งคิดว่าทำไมมันถึงเป็นแบบนี้ ทำไมคนอื่นเขาดูเหมือนจะมีความสุข แต่เรากลับรู้สึกเหมือนเราถูกทิ้งอยู่ข้างหลัง หนูพยายามจะหาความหมายในสิ่งที่ทำ แต่ทุกอย่างก็ยังคงดูไม่คืบหน้าเลยครับ” ST007

หลังการทดลอง พบว่านักศึกษามีการพัฒนาทางอารมณ์และความสามารถในการจัดการกับความเครียดได้ดีขึ้น โดยบางคนรู้สึกมีพลังงานและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมช่วยให้นักศึกษาเข้าใจตัวเองมากขึ้นและรู้สึกมีความสุขหรือพอใจมากขึ้น แม้บางคนยังคงมีความเศร้าหรือวิตกกังวลในบางสถานการณ์ แต่สามารถรับมือได้ดีกว่าเดิม จากบทสัมภาษณ์ของนักศึกษา พบว่า “โปรแกรมนี้ช่วยให้หนูเข้าใจตัวเองมากขึ้นค่ะ ตอนที่หนูเริ่มต้น หนูไม่รู้ว่ามีปัญหาของตัวเองมันมาจากไหน แต่หลังจากการทำกิจกรรมต่างๆ ในโปรแกรม หนูได้เรียนรู้วิธีการจัดการกับอารมณ์และความคิดเชิงลบ หนูก็เริ่มเห็นวิธีคิดใหม่ๆ ที่ทำให้หนูรู้สึกดีขึ้น ไม่รู้สึกเหมือนกับทุกอย่างมันเป็นภาระอีกต่อไป” ST002

ในการติดตามผลครั้งที่ 1 นักศึกษาหลายคนยังคงนำทักษะที่เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การปรับมุมมองต่อสถานการณ์เครียดและการตั้งเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ บางคนรู้สึกมีพลังในการทำกิจกรรมมากขึ้น แต่ยังมีบางคนที่มีปัญหาทางสังคมและการเรียนที่ส่งผลกระทบต่ออารมณ์ แม้จะมีความเศร้าบ้าง แต่สามารถรับมือได้ดีขึ้นจากการทดลองครั้งนี้ในการติดตามผลครั้งที่ 2 นักศึกษาหลายคนปรับตัวได้ดีขึ้นและรักษาสุขภาพจิตที่ดีขึ้นด้วยกิจวัตรประจำวัน เช่น การออกกำลังกายและการทำสมาธิ การสนับสนุนจากเพื่อนช่วยให้รู้สึกเข้าใจและไม่โดดเดี่ยว แม้บางคนยังเผชิญความเครียดจากการเรียนหรือปัญหาส่วนตัว แต่สามารถจัดการได้ดีกว่าเดิม และในการติดตามผลครั้งที่ 3 นักศึกษาส่วนใหญ่ยังคงรักษาผลลัพธ์ที่ดี โดยสามารถจัดการกับปัญหาทางอารมณ์ได้ดีขึ้น และใช้กลยุทธ์ลดความเครียด เช่น การตั้งเป้าหมายและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี แม้บางคนยังประสบปัญหาจิตใจในบางช่วงเวลา แต่สามารถรับมือได้ดีกว่าเดิมและยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต จากบทสัมภาษณ์ของนักศึกษา พบว่า “ตอนนี้ผมรู้สึกดีขึ้นมากครับ แทบจะรู้สึกถึงภาวะซึมเศร้าแล้ว ถ้าจะมีก็แค่ช่วงที่เครียดมากๆ หรือมีปัญหาบางอย่างเข้ามา แต่มันไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตผมเหมือนเมื่อก่อนแล้วครับ ผมสามารถรับมือกับมันได้ดีกว่าเดิมมาก” ST005

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาความฉลาดทางสังคมและภาวะซึมเศร้าของนักศึกษากลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (66.7%) และส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 (43.3%) นักศึกษาชั้นปีที่ 3 (30%) ตามลำดับ โดยนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มักเผชิญกับความเครียดจากการปรับตัวในมหาวิทยาลัย และการเรียนที่ยากขึ้น ขณะที่นักศึกษาชั้นปีที่ 3 เผชิญกับความกดดันทางการเรียนและการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคต ในส่วนของคณะที่ศึกษา พบว่านักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีภาวะซึมเศร้าสูงที่สุด เนื่องจากการศึกษาที่เน้นการวิเคราะห์ลึกซึ้งและการตระหนักถึงปัญหาสังคม รองลงมาคือคณะครุศาสตร์ที่ต้องเผชิญกับความเครียดจากการฝึกสอน นักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และวิทยาการ



จัดการมีความเสี่ยงต่ำกว่า เนื่องจากทักษะการจัดการความเครียดที่ได้รับในการฝึกอบรม นักศึกษา ผู้หญิงมีแนวโน้มประสพภาวะซึมเศร้ามากกว่าเนื่องจากฮอร์โมนและปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับ บทบาทและความคาดหวังจากสังคม และผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความฉลาดทางสังคม ของนักศึกษากลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้าหลังใช้กิจกรรมกลุ่มพบว่า ก่อนการทดลองกลุ่มตัวอย่างมี ระดับความฉลาดทางสังคมในด้านต่างๆ อยู่ในระดับต่ำสุด แต่หลังการทดลองและระยะติดตามผล นักศึกษามีการพัฒนาความฉลาดทางสังคมจนถึงระดับสูงสุด โดยเฉพาะด้านการรู้สถานการณ์ (Situation Awareness), การแสดงออก (Presence), ความจริงใจ (Authenticity), ความชัดเจน (Clarity) และความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ที่พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาความฉลาดทาง สังคมช่วยให้นักศึกษาสามารถรับมือกับความเครียดและปัญหาทางอารมณ์ได้ดีขึ้น ทั้งนี้ การรับรู้ สถานการณ์ที่ดีและความเห็นอกเห็นใจมีบทบาทสำคัญในการลดความวิตกกังวลและเพิ่มความมั่นคง ทางอารมณ์ (Decety & Jackson, 2004)

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของภาวะซึมเศร้าของนักศึกษากลุ่มเสี่ยงหลังใช้กิจกรรมกลุ่ม พบว่า ก่อนการทดลองนักศึกษามีความเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้าในระดับรุนแรง แต่หลังการทดลองและ ระยะติดตามผล ความเสี่ยงลดลงจนอยู่ในระดับปานกลางและต่ำตามลำดับ ซึ่งสะท้อนว่า การเข้าร่วม กิจกรรมกลุ่มช่วยให้นักศึกษาปรับตัวได้ดีขึ้นในการจัดการกับอารมณ์และความเครียด การเรียนรู้ ทักษะทางสังคมและการควบคุมอารมณ์มีผลดีต่อการลดความเสี่ยงในการเกิดภาวะซึมเศร้า สอดคล้อง กับงานวิจัยของสุนทร สุขุม กล่าวว่า การที่นักศึกษาได้ฝึกกระบวนการทำกิจกรรมกลุ่ม ได้เรียนรู้การ สื่อสารกับผู้อื่น ช่วยให้สามารถรักษาอารมณ์และความรู้สึกที่มีสุขภาพจิตดีขึ้นได้ การสนับสนุนทาง จิตใจและการมีความเข้าใจในตัวเองช่วยให้นักศึกษามีวิธีการที่ดีในการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ที่ อาจเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันที่เกิดขึ้นได้ (สุนทร สุขุม, 2561)

2. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบความฉลาดทางสังคมและภาวะ ซึมเศร้า ของนักศึกษากลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ทั้งก่อน หลัง และระยะติดตามผลการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มเพื่อส่งเสริมความฉลาดทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาในกลุ่มเสี่ยงภาวะซึมเศร้าแสดงการพัฒนาความฉลาดทางสังคมหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม กลุ่ม โดยคะแนนด้านความฉลาดทางสังคมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญหลังการทดลองและยังคงพัฒนาใน ระยะติดตามผลที่ 1, 2 และ 3 คะแนนในด้านการรู้สถานการณ์, การแสดงออก, ความจริงใจ, ความ ชัดเจนในการสื่อสาร และความเห็นอกเห็นใจมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แม้ระดับการเปลี่ยนแปลงเริ่ม ลดลงในบางด้านหลังการติดตามผลที่ 2 และ 3 โดยเฉพาะด้านความเห็นอกเห็นใจที่คงที่หลังจากการ ติดตามผลครั้งที่ 1 ขณะที่ความชัดเจนในการสื่อสารเริ่มคงที่ในระยะยาว การพัฒนาความฉลาดทาง สังคมนี้ช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถรับรู้และปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Decety & Jackson ซึ่งพบว่า การฝึกฝนการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจสามารถทำให้ผู้คน

มีความสามารถในการแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจที่มากขึ้น (Decety & Jackson, 2004) และงานวิจัยของ Davis ที่ชี้ให้เห็นว่า ความเห็นอกเห็นใจสามารถพัฒนาได้จากการได้รับประสบการณ์ที่ส่งเสริมการเข้าใจความรู้สึกและประสบการณ์ของผู้อื่น และมักจะคงอยู่ในระดับที่คงที่หลังจากได้รับการฝึกฝน (Davis, 1994)

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นพบว่าโปรแกรมช่วยพัฒนาทักษะความฉลาดทางสังคมของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักศึกษามีการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดีขึ้น เช่น การฟังอย่างตั้งใจ การตั้งคำถามเพื่อเข้าใจผู้อื่น และการใช้ทักษะทางสังคมในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน นักศึกษายังเรียนรู้การจัดการกับสถานการณ์ขัดแย้งได้อย่างมีสติ และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชีวิตประจำวันและการทำงาน การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้โปรแกรมมีความชัดเจนและมีตัวอย่างที่เหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะเหล่านี้มาใช้ในการปรับปรุงโปรแกรม เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนานักศึกษา โดยโปรแกรมนี้มีผลในการเสริมสร้างความมั่นใจในการติดต่อสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่นในระยะยาว

2.2 ผลการวิเคราะห์แบบบันทึกพฤติกรรมพบว่านักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางสังคมมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสูง เช่น การฟังและตอบสนองต่อความคิดเห็น การร่วมมือในการทำงานกลุ่ม และการจัดการกับความขัดแย้งได้ดี นักศึกษายังแสดงออกถึงการควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ตึงเครียด ซึ่งสะท้อนถึงผลลัพธ์ที่ดีจากการออกแบบกิจกรรมกลุ่มที่กระตุ้นการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Goleman ซึ่งกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาความฉลาดทางสังคมในการทำงานร่วมกันและการจัดการกับความสัมพันธ์ในสังคม (Goleman, 2006)

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะซึมเศร้าของนักศึกษา กลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า ก่อน หลัง และระยะติดตามผล หลังการใช้กิจกรรมกลุ่ม ผลการศึกษพบว่าโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มที่ใช้มีผลลดภาวะซึมเศร้าในนักศึกษากลุ่มเสี่ยง โดยหลังจากการทดลอง ระดับภาวะซึมเศร้ามลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ($Z = 4.800, p = .000$) และการติดตามผลครั้งที่ 1 ก็พบว่าระดับภาวะซึมเศร่ายังคงลดลงต่อเนื่อง ($Z = 3.657, p = .000$) แม้ว่าการติดตามผลในครั้งที่ 2 และ 3 จะไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ($p > .05$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะซึมเศร้าเริ่มมีความคงที่หลังการติดตาม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cuijpers et al. ที่กล่าวว่า การเข้าร่วมกิจกรรมที่มีการให้การสนับสนุนทางอารมณ์และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสามารถลดระดับภาวะซึมเศร้าได้ในระยะยาว โดยเฉพาะในกรณีของโปรแกรมที่เน้นการพัฒนาทักษะในการรับมือกับความเครียดและการพัฒนาความสัมพันธ์ในกลุ่ม (Cuijpers et al, 2014) ส่วนงานวิจัยของ Ebert et al. ก็ได้แสดงให้เห็นว่า



โปรแกรมกิจกรรมกลุ่ม การสนับสนุนทางจิตใจสามารถช่วยลดอาการซึมเศร้าได้อย่างมีนัยสำคัญและผลดังกล่าวยังคงอยู่หลังจากการติดตามผล (Ebert et al., 2019)

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์ พบว่า ผลการสังเกตและสัมภาษณ์ นักศึกษากลุ่มเสี่ยงภาวะซึมเศร้าก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะติดตามผล พบว่า ในระยะก่อนการทดลอง นักศึกษาหลายคนมีอาการซึมเศร้าหรือมีอารมณ์ไม่ดีเป็นประจำ เช่น รู้สึกเหงาเศร้าหรือวิตกกังวลบ่อยครั้ง ซึ่งอาจสังเกตได้จากท่าทางที่ขาดพลังงาน หรือการหลีกเลี่ยงกิจกรรมทางสังคม อีกทั้งจากการสัมภาษณ์ นักศึกษาบางคนให้ข้อมูลว่า ตนเองรู้สึกหมดหวังในชีวิตหรือไม่ค่อยมีแรงบันดาลใจในการทำสิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ นักศึกษาหลายคนยังกล่าวถึงการพยายามหาทางออกด้วยการหากิจกรรมที่ทำให้ตัวเองรู้สึกดีขึ้นแต่กลับไม่ได้ผล หลังจากการทดลอง นักศึกษามีการเปลี่ยนแปลงในด้านความเชื่อมั่นในตัวเองและทักษะในการสื่อสารที่มากขึ้น เริ่มมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม และสามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้ดีขึ้น การสัมภาษณ์พบว่าการปรับตัวในทักษะการฟังและการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวและเพิ่มการยอมรับจากเพื่อนร่วมกลุ่ม นอกจากนี้ยังพบว่าอาการภาวะซึมเศร้าของนักศึกษาลดลงอย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มที่ส่งเสริมการเชื่อมโยงทางสังคม และในระยะติดตามผลทั้ง 3 ครั้ง นักศึกษาที่เคยเสี่ยงภาวะซึมเศร้า ยังคงแสดงพฤติกรรมที่ดีขึ้นในด้านความสัมพันธ์และการปรับตัวทางสังคม สามารถจัดการกับความเครียดและอารมณ์ของตนเองได้ดีขึ้น การสัมภาษณ์พบว่า นักศึกษามีการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง และเริ่มมีทักษะในการจัดการกับอารมณ์ที่ดีขึ้น ส่งผลให้การปรับตัวในสังคมดีขึ้นในระยะยาว นอกจากนี้ยังมีการแสดงออกในเชิงบวกกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีมากขึ้นในกลุ่มเพื่อนและครอบครัว

องค์ความรู้ใหม่

ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความฉลาดทางสังคมและภาวะซึมเศร้าของนักศึกษากลุ่มเสี่ยง นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มแสดงการพัฒนาในด้านความฉลาดทางสังคมและมีการปรับปรุงระดับความซึมเศร้าลดลง นักศึกษากลุ่มเสี่ยงมักประสบปัญหาทางอารมณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสามารถเสริมสร้างทักษะการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการเข้าใจผู้อื่น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความฉลาดทางสังคม นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มมักมีการพัฒนาทักษะทางสังคมที่ดีขึ้น เช่น การแก้ไขปัญหาและการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก การทำงานในกลุ่มยังช่วยให้รู้สึกถึงการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมกลุ่ม ซึ่งช่วยลดภาวะซึมเศร้าได้ การสนับสนุนทางสังคมที่ได้รับจากกิจกรรมกลุ่มจึงส่งผลต่อการปรับปรุงภาวะซึมเศร้าในทางที่ดีขึ้น การเข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรม ช่วยให้นักศึกษาได้รับประโยชน์ โดยช่วยให้เกิดการพัฒนาความฉลาดทางสังคม ช่วยให้นักศึกษามีความมั่นใจ

ในตนเองมากขึ้นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ดีขึ้น ช่วยลดภาวะซึมเศร้า การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสามารถเป็นช่องทางในการระบายความรู้สึก การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนหรือสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งสามารถช่วยลดอาการซึมเศร้าและเพิ่มความสุขในชีวิตประจำวันได้ และการช่วยเหลือนักศึกษาในกลุ่มเสี่ยงให้ได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้นนอกจากนี้ยังสามารถพัฒนาทักษะการเผชิญกับปัญหาและการจัดการอารมณ์ของนักศึกษาได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาพโมเดล ผลของกิจกรรมกลุ่มต่อความฉลาดทางสังคมและภาวะซึมเศร้าของนักศึกษา
กลุ่มเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า

บทสรุป

กิจกรรมกลุ่มมีความสำคัญในการพัฒนาความฉลาดทางสังคมของนักศึกษา โดยช่วยเสริมสร้างทักษะในการสื่อสาร การฟัง และการเข้าใจผู้อื่น ช่วยให้นักศึกษาสามารถปรับตัวในกลุ่มได้ดีขึ้น และมีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า กิจกรรมกลุ่มสามารถลดอาการภาวะซึมเศร้าของนักศึกษาในกลุ่มเสี่ยงได้ โดยนักศึกษามีอาการซึมเศร้ามลดลงหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม และยังคงมีการปรับปรุงในระยะติดตามผล นักศึกษามีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นกับเพื่อนร่วมกลุ่มและบุคคลรอบข้าง การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มยังช่วยเพิ่มความรู้สึกลึกซึ้งเชื่อมโยงกับสังคมและลดความรู้สึกโดดเดี่ยวหรือถูกละทิ้ง ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การใช้กิจกรรมกลุ่มเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะทางสังคมมีประสิทธิภาพในกลุ่มนักศึกษาที่มีความเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้



ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ทางมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการฝึกอบรมทักษะความฉลาดทางสังคมสำหรับอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถสังเกตและช่วยเหลือนักศึกษาที่มีภาวะซึมเศร้าได้ทันทั่วทั้งที่โดยอาศัยทักษะการสื่อสารและการฟังอย่างตั้งใจ
2. ทางมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการเสริมสร้างความตระหนักรู้ในนักศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะซึมเศร้า และการพัฒนาความฉลาดทางสังคมในการเผชิญปัญหาชีวิต เพื่อให้นักศึกษา สามารถเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ดีขึ้น
3. ผู้วิจัยควรมีการประเมินผลกระทบจากกิจกรรมกลุ่มอย่างต่อเนื่อง โดยการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงในด้านความฉลาดทางสังคมและภาวะซึมเศร้าของนักศึกษา เพื่อปรับปรุงโปรแกรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เพิ่มกลุ่มตัวอย่างและความหลากหลายของนักศึกษา โดยการขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมกลุ่มนักศึกษาจากหลายสาขาวิชาและภูมิภาคต่างๆ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความหลากหลายและสามารถนำไปใช้ได้ในกลุ่มนักศึกษาที่มีความแตกต่างกัน
2. การใช้เครื่องมือประเมินผลหลายรูปแบบ นอกจากการประเมินผลด้วยแบบวัดความฉลาดทางสังคมและภาวะซึมเศร้า ควรเพิ่มเครื่องมือประเมินที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการประเมินจากผู้สังเกตการณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเชื่อถือได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- สุริยเดว ทรีปาตี. (2551). พัฒนาการและการปรับตัวในวัยรุ่น. <http://www.thaihealth.or.th/node/57-56>.
- สุนทร สุขุม. (2561). การส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมในการลดภาวะซึมเศร้าในนักศึกษา. *วารสารการศึกษาและจิตวิทยา*, 15(3): 120-132.
- สุกัลยา สว่าง และคณะ. (2556). การศึกษาผลกระทบของการฝึกอบรมทักษะการจัดการความเครียดในนักศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Albrecht, C. (2006). *Social Intelligence: The New Science of Success*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Carter, P. (2009). *Test Your Emotional Intelligence: Improve Your EQ and Learn How to Impress Potential Employers (Testing Series)*. Philadelphia: Kogan Page.
- Cuijpers, P., et al. (2014). Psychological treatment of depression: A meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 169: 97-104.



- Davis, M. H. (1994). *Empathy: A social psychological approach*. New York: Brown & Benchmark.
- Decety, J., & Jackson, P. L. (2004). The functional architecture of human empathy. *Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews*, 3(2): 71-100.
- Ebert, D. D., et al. (2019). The effectiveness of psychological interventions for depression and anxiety. *Journal of Clinical Psychology*, 75(5): 512-520.
- Goleman, D. (2006). *Social Intelligence: The New Science of Human Relationships*. New York: Bantam Books.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper. & Row.





การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้ปัญหาและกิจกรรมเป็น
ฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและ
การให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ และความสามารถในการกำกับตนเองของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

The Development of a Mathematics Learning Model Using Problem-Based and Activity-Based Learning Together with the Concept of Gamification to Enhance Mathematical Solving and Reasoning Abilities and Self-Regulatory Capacity of Middle School Students

¹พัชรพล ชิดชม Patcharapon Chidchom

²อุบลวรรณ ส่งเสริม Ubonwan Songserm

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

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

¹Corresponding author, e-mail: Mark_mathematics@hotmail.com

Received February 20, 2025; Revised April 4, 2025; Accepted: May 21, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 2) พัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้
คณิตศาสตร์ โดยใช้ปัญหาและกิจกรรมเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้สอน
และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอนคณิตศาสตร์ 6 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเกมมิฟิเคชันและการกำกับตนเอง 3
คน นักเรียน 88 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
1) แบบวิเคราะห์เอกสาร 2) แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นด้านการสอนคณิตศาสตร์ 3) แบบสัมภาษณ์
ความคิดเห็นด้านเกมมิฟิเคชันและความสามารถในการกำกับตนเอง 4) แบบสอบถามความต้องการจำเป็น
เกี่ยวกับสภาพการเรียนรู้การสอนคณิตศาสตร์ของนักเรียน 5) แบบประเมินเพื่อรับรองรูปแบบการจัดการ
เรียนรู้คณิตศาสตร์ และ 6) แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้
คณิตศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนี
ความต้องการจำเป็นและ t-test ผลการวิจัย พบว่า 1. รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ควรเน้น
การมีส่วนร่วม ให้ผู้เรียนได้ลงมือแก้ปัญหาและฝึกการให้เหตุผลผ่านการปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
และการสะท้อนกลับ โดยใช้ปัญหาที่ใกล้เคียงกับบริบทชีวิตจริง สร้างความท้าทายและการแข่งขันโดยใช้
สื่อเทคโนโลยีเกมมิฟิเคชันเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ซึ่งผู้เรียนมีความคาดหวังเกี่ยวกับสภาพการ

เรียนการสอนคณิตศาสตร์อยู่ในระดับมากที่สุด 2. รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการตามแนวคิดทฤษฎี 2) เป้าหมายของรูปแบบ 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผล และ 5) ปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งการตรวจสอบคุณภาพความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การเรียนรู้ใช้กิจกรรมเป็นฐาน; การเรียนรู้ใช้ปัญหาเป็นฐาน; เกมมิฟิเคชัน; รูปแบบการเรียนรู้

Abstract

The purposes of this research were to 1) study of basic information and needs for the development of mathematics learning models 2) develop and find the quality of a mathematics learning model using problem-based and activity-based learning together with the concept of gamification. The participants consisted of 6 teachers and experts in mathematics teaching, 3 experts in gamification and self-regulation, 88 students were selected by 2-stage random sampling and using simple random sampling. Research instrument: 1) Document analysis form 2) Interview form for opinions on mathematics teaching 3) Interview form regarding opinions on gamification and self-direction ability 4) Needs Assessment Questionnaire 5) Evaluation form for certification and 6) Quality assessment form. The statistics used for data analysis were content analysis, mean, standard deviation, and t-test. The research showed that: 1. mathematics learning models should focus on participation, allowing learners to solve problems and practice reasoning through hands-on activities, peer learning, and reflection, using problems that are close to real-life contexts. Create challenges and competition by using gamification technology as a motivation for learners to participate. Learners have the highest expectations regarding mathematics learning and teaching. 2. Mathematics learning model (RPDE Model) consisted of 5 components: 1) Theoretical principles, 2) Goals of the model, 3) Learning process, 4) Measurement and evaluation, and 5) Factors that contribute to learning. The overall quality and appropriateness assessment is at the highest level.

Keywords: Activity-Based Learning; Problem-Based Learning; Gamification; Learning Model

บทนำ

ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน การมีทักษะที่หลากหลายกลายเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและประสบความสำเร็จในชีวิต ทั้งส่วนตัวและอาชีพ โดยทักษะที่มีความสำคัญ ได้แก่ การแก้ปัญหา การให้เหตุผล และการกำกับตนเอง ทักษะเหล่านี้มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน โดยการแก้ปัญหาเป็นทักษะที่จำเป็นและมีกระบวนการที่ซับซ้อน จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความเข้าใจ และความคิดสร้างสรรค์เพื่อหาทางออกที่เหมาะสมที่สุด การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ช่วยให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ สามารถระบุทางเลือกที่เป็นไปได้ และประเมินผลลัพธ์ของการตัดสินใจในแต่ละครั้งได้อย่างมีเหตุผล นอกจากนี้ การแก้ปัญหายังช่วย



เสริมสร้างความมั่นใจในตนเองและความสามารถในการเผชิญหน้ากับความท้าทายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Polya, 1945) ในขณะเดียวกัน การให้เหตุผลเป็นเครื่องมือที่ทรงพลัง โดยเป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ โดยใช้หลักการทางคณิตศาสตร์เพื่อประเมินทางเลือกต่างๆ และตัดสินใจได้อย่างถูกต้องแม่นยำ อีกทั้งยังมีความสำคัญต่อการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ซึ่งต้องใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการประเมินความเสี่ยงอย่างรอบคอบ การที่ผู้เรียนมีความสามารถในการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ที่ดี ช่วยให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจได้โดยมีข้อมูลสนับสนุนและลดโอกาสในการตัดสินใจที่ผิดพลาด (Tversky & Kahneman, 1974) ความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์จึงเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์และเสริมพลังให้กันอยู่เสมอ การแก้ปัญหาที่ดีจำเป็นต้องอาศัยการให้เหตุผลที่มั่นคง และการให้เหตุผลที่น่าเชื่อถือจำเป็นต้องผ่านการกลั่นกรองจากกระบวนการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลจึงเป็นเป้าหมายหลักในการเรียนคณิตศาสตร์ โดยทุกประเทศยอมรับถึงความจำเป็นว่าต้องมีประชากรที่รู้เรื่องคณิตศาสตร์เพื่อที่จะสามารถจัดการกับความซับซ้อนและความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคม (National Council of Teachers of Mathematics, 1998) นอกจากนี้ การกำกับตนเองยังมีความสำคัญต่อความสามารถในการแก้ปัญหาและให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์โดยเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำกับตนเองที่ดีจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน วางแผนการเรียนรู้และแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน ติดตามความก้าวหน้าของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และประเมินผลลัพธ์ของการกระทำของตนเองได้อย่างมีเหตุผล ในทำนองเดียวกัน ยังส่งเสริมความมุ่งมั่น ความอดทน และความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเผชิญปัญหา ที่ซับซ้อน ผู้ที่กำกับตนเองได้ดีจะเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ได้อย่างต่อเนื่อง และประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ที่กำกับตนเองได้ต่ำ (Bandura, 1986; Zimmerman, 2002)

การเรียนการสอนคณิตศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ มิได้มุ่งเน้นเพียงการถ่ายทอดความรู้ แต่ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ดังนั้น ความรู้และทักษะทางคณิตศาสตร์จึงเป็นสิ่งที่ครูผู้สอนจำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียนควบคู่กัน อย่างไรก็ตามผู้เรียนส่วนใหญ่ยังประสบปัญหาในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดความเข้าใจในเนื้อหาที่เป็นนามธรรม ขาดความเข้าใจกระบวนการนำคณิตศาสตร์ไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริง และการแก้โจทย์ปัญหา โดยไม่สามารถแปลงสถานการณ์ปัญหาให้อยู่ในรูปแบบคณิตศาสตร์ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาได้ โดยเฉพาะสถานการณ์ปัญหาที่มีความซับซ้อน สอดคล้องกับผลการประเมินของโครงการ PISA ในปี ค.ศ. 2018 ซึ่งนักเรียนไทยส่วนใหญ่ร้อยละ 47 มีความสามารถทางคณิตศาสตร์ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไป โดยนักเรียนระดับนี้สามารถตีความ แปลความ และรับรู้ในสถานการณ์ที่ตรงไปตรงมา ไม่ซับซ้อนได้ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2564) ทั้งนี้ผู้เรียนไม่สามารถเลือกใช้เครื่องมือทางคณิตศาสตร์ ได้แก่ หลักการ แนวคิด หรือทฤษฎี และอุปกรณ์ทางคณิตศาสตร์มาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ไม่สามารถใช้เหตุผลในการอธิบายที่มาที่ไปได้อย่างถูกต้อง ไม่สามารถประเมิน ตรวจสอบคำตอบ และตีความผลลัพธ์ให้อยู่ในบริบทของชีวิตจริงได้ ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม พบว่า ปัจจุบันผู้เรียนยังไม่สามารถแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้ดี เห็นได้จากผลการทดสอบต่างๆ ส่วนใหญ่มักจะปฏิบัติตามแบบแผนที่ครูสอน จากคำอธิบายหรือการยกตัวอย่างโจทย์ต่างๆ แม้ว่าผู้เรียนบางส่วนจะพยายามค้นคว้าคำตอบหรือ

แก้ปัญหาด้วยตนเอง แต่ส่วนใหญ่พบว่าพวกเขามักมาถามครูเพื่อขอคำชี้แนะในการแก้ปัญหา ซึ่งสาเหตุมาจากความรู้หรือประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมของผู้เรียนนั้น มีไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เรื่องต่างๆ ทั้งนี้ความสามารถในการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ยังขาดทิศทางหลายๆ ครั้ง พบว่า เมื่อครูถามถึงเหตุผลในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ผู้เรียนมักจะเงียบ หรือตอบไม่ได้ หรืออาจตอบว่า “หนูรู้ แต่ไม่รู้ว่าจะมาได้อย่างไร” โดยมีส่วนน้อยที่สามารถให้เหตุผลได้ นั่นหมายถึงผู้เรียนกลุ่มนี้เข้าใจเกี่ยวกับหลักการ สมบัติ ทฤษฎีบท หรือบทนิยามทางคณิตศาสตร์ (อมรเทพ พิมพ์คำ วงศ์. 2566, 24 ตุลาคม; ศรีนยา สัตย์วินิจ. 2566, 6 พฤศจิกายน; ศรารัตน์ อินทรประเสริฐ. 2566, 7 พฤศจิกายน)

อย่างไรก็ตามในการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ได้ฝึกคิดแก้ปัญหา และแสดงผลประกอบการแก้ปัญหาได้อย่างอิสระ ทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการกำกับตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในครั้งนี้ จำนวน 3 ประเภท คือ 1) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) เป็นรูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเริ่มต้นจากปัญหาในชีวิตจริงหรือสถานการณ์ที่สำคัญต่อผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานกลุ่ม การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ผู้เรียนจะค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจปัญหา ตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ไข และค้นพบคำตอบด้วยตนเอง โดยครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก ชี้แนะ และสนับสนุนการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550; อรมนัส วงศ์ไทย, 2562; Torp & Sage, 2002) 2) การจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-Based Learning) เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากกว่าการรับรู้ โดย Awasthi ได้แบ่งประเภทของกิจกรรมออกเป็น 3 หมวดหมู่ ได้แก่ กิจกรรมที่เน้นการค้นพบ กิจกรรมที่เน้นการสร้างความรู้ และกิจกรรมที่เน้นการแสดงออกทางความคิด (Awasthi, 2014) ยึดหลักการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง การทดลอง และการทำกิจกรรม (Learning by Doing) เนื่องจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจแนวคิดได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น สามารถอธิบายเหตุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังได้ฝึกทักษะการอ่าน การเขียน การอภิปราย การทำงานกลุ่ม การสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ นำไปสู่การประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงาน โดยครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกและชี้แนะ (Aslam et al., 2015; Dewey, 1929 as cited in Bonwell & Eison, 1991; Dale, 1969; Harfield et al., 2007) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามณี อินทร์อุทิศ ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐานร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐานร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ มุ่งเน้นให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ จากการสำรวจ ทดลอง และสร้างสรรค์ผลงานร่วมกับผู้อื่น (จุฑามณี อินทร์อุทิศ, 2564) และ 3) แนวคิดเกมมิฟิเคชัน (Gamification) เป็นการนำองค์ประกอบของเกมมาใช้ในบริบทที่ไม่ใช่เกม เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเกิดความสนใจในการเรียนรู้ (นครินทร์ สุกใส, 2561; พิมพ์ประภา พาลพ่าย, 2561; Huang et al., 2018) สร้างแรงจูงใจ ทำให้เกิดความพยายาม ความต้องการเอาชนะ ความท้าทาย ความสนุกสนาน เกิดแรง



บันดาลใจที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และมีส่วนร่วมในการแชร์ความคิด เวลา และพลัง โดยมีข้อตกลงพื้นฐานส่วนบุคคลหรือกติกาในการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน จนได้รับผลตอบกลับเป็นเหรียญตราสัญลักษณ์ คะแนนการแข่งขัน และผลการเรียนจากตารางแสดงอันดับคะแนน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น (Kapp, 2012)

ด้วยแนวคิด หลักการ และเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาค้นคว้าวิจัยในเรื่อง “การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้ปัญหาและกิจกรรมเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ และความสามารถในการกำกับตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้ปัญหาและกิจกรรมเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ และความสามารถในการกำกับตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
2. เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้ปัญหาและกิจกรรมเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ และความสามารถในการกำกับตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยในระบะที่ 1 โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ที่มีลักษณะเป็นแบบแผนเชิงผสมผสานแบบรองรับภายใน (The Embedded Design) ด้วยการศึกษาวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) เสริมด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) ซึ่งมีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การวิจัย (Research: R₁) และขั้นที่ 2 การพัฒนา (Development: D₁) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. **ขั้นที่ 1 การวิจัย (Research: R₁)** เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ

1) **กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยในขั้นที่ 1 การวิจัย (Research: R₁)** ได้แก่ 1) ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ 3 คน มีประสบการณ์ด้านการสอนคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอนคณิตศาสตร์ 3 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ด้านการสอนคณิตศาสตร์ ไม่น้อยกว่า 5 ปี 3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเกมมิฟิเคชันและการกำกับตนเอง 3 คน มีผลงานด้านเกมมิฟิเคชันและการกำกับตนเอง อย่างน้อย 1 เรื่อง และ 4) นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครสมุทรสงคราม ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง ได้มาจากการใช้โปรแกรมกำหนดขนาดตัวอย่างของ Soper คำนวณได้จากเว็บไซต์ www.danielsoper.com/statcalc (Soper, 2006) กำหนดขนาดอิทธิพลที่ 0.5 ซึ่งเป็นค่าขนาดอิทธิพลระดับปานกลาง กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และระดับความ

เชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการวิเคราะห์ 88 คน โดยมาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Sampling) ได้แก่ ขั้นที่ 1 สุ่มโรงเรียนแต่ละขนาด เล็ก กลาง ใหญ่ โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และขั้นที่ 2 สุ่มนักเรียนแต่ละระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1, 2 และ 3 โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดจำนวนตามสัดส่วนของประชากรแต่ละจังหวัด

2) เครื่องมือที่ใช้ในขั้นที่ 1 การวิจัย (Research: R₁) ได้รับการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ประกอบไปด้วยเครื่องมือ ดังนี้ 1) แบบวิเคราะห์เอกสาร ใช้ในการบันทึกและวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเหมาะสม (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 2) แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอนคณิตศาสตร์ เกี่ยวกับสภาพปัญหาการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ การส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ จำนวน 5 ข้อ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) มีค่าดัชนีความสอดคล้องเหมาะสม (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 3) แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านเกมมิฟิเคชันเกี่ยวกับการใช้เกมมิฟิเคชันเพื่อการศึกษา และความสามารถในการกำกับตนเอง จำนวน 4 ข้อ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) มีค่าดัชนีความสอดคล้องเหมาะสม (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 และ 4) แบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสภาพการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ของนักเรียน เป็นการสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทครู ด้านบทบาทนักเรียน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล รวมทั้งหมด 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเหมาะสม (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) เท่ากับ 0.95

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดย 1) วิเคราะห์เอกสาร หนังสือ และตำรา เกี่ยวกับสภาพการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้ปัญหาและกิจกรรมเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ และความสามารถในการกำกับตนเอง 2) สัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอนคณิตศาสตร์ 3 คน เกี่ยวกับสภาพปัญหาการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ การส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรม ZOOM 3) สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านเกมมิฟิเคชัน 3 คน เกี่ยวกับการใช้เกมมิฟิเคชันเพื่อการศึกษา และความสามารถในการกำกับตนเอง ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรม ZOOM และ 4) สอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสภาพการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม 88 คน ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4) การวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ (1) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอนคณิตศาสตร์ฯ และแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็น



ของผู้ทรงคุณวุฒิด้านเกมมิฟิเคชัน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) (2) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสภาพการเรียนรู้การสอนคณิตศาสตร์ของนักเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) $PNI_{Modified}$ และ t -test dependent

2. ขั้นที่ 2 การพัฒนา (Development: D_1) สังเคราะห์ผลที่ได้จากการศึกษาในขั้นที่ 1 เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ คู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ แผนการจัดการเรียนรู้ และเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ รวมไปถึงการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1) กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยในขั้นที่ 2 การพัฒนา (Development: D_1) ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน สำหรับการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (ABL) 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านเกมมิฟิเคชัน (Gamification) 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนคณิตศาสตร์ (ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์) 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการกำกับตนเอง 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล 2 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน สำหรับการประเมินคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ และ 3) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 40 คน สำหรับตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ และ 4) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 40 คน สำหรับตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินตนเองด้านความสามารถในการกำกับตนเอง

2) เครื่องมือที่ใช้ในขั้นที่ 2 การพัฒนา (Development : D_1) เป็นการพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ครอบคลุม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน และการหาคุณภาพของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ประกอบไปด้วยเครื่องมือ ดังนี้ 1) แบบประเมินเพื่อรับรองรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเหมาะสม (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกรายการ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการหาค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ 2) แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเหมาะสม (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกรายการ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการหาค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดย 1) พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์และคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ โดยนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ (ฉบับร่าง) เสนอผู้เชี่ยวชาญ 9 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ครอบคลุม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยดำเนินการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom โดยผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นเสนอผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน ให้ข้อมูลอีกครั้ง เพื่อรับรองรูปแบบก่อนนำไปใช้จริง โดยใช้แบบประเมินเพื่อรับรองรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ ผลการประเมินในภาพรวม รับรองและมีความเหมาะสมมากที่สุด ($M = 4.53$, $SD = 0.72$) หลังจากนั้นนำรูปแบบและคู่มือที่ผ่านการรับรองแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อหาคุณภาพ โดยใช้แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ ซึ่งคู่มือการใช้

รูปแบบ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 5.00$, $SD = 0.00$) 2) พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ โดยจัดทำทั้งหมด 8 แผน แผนละ 3 คาบ รวม 24 คาบ โดยแบ่งเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง ความน่าจะเป็น 4 แผน และแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง อัตราส่วนตรีโกณมิติ 4 แผน จากนั้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยภาพรวมมีความสอดคล้องและเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.84$, $SD = 0.37$) 3) พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ได้แก่ 3.1) แบบทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ ชนิดอัตนัย เรื่อง ความน่าจะเป็น (ค 3.2 ม.3/1) จำนวน 4 ข้อ และเรื่อง อัตราส่วนตรีโกณมิติ (ค 2.2 ม.3/2) จำนวน 4 ข้อ รวมทั้ง 8 ข้อ โดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มีค่าดัชนีความสอดคล้องเหมาะสม (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบทดสอบไป try out โดยนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ ไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและผ่านการเรียนเรื่อง ความน่าจะเป็น และอัตราส่วนตรีโกณมิติ มาแล้ว จำนวน 40 คน จากนั้นจึงให้นักเรียนทำแบบทดสอบเพื่อนำผลคะแนนมาหาค่าความยากง่าย อำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น โดยเลือกข้อที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ในเรื่อง ความน่าจะเป็น จำนวน 2 ข้อ และเรื่อง อัตราส่วนตรีโกณมิติ จำนวน 2 ข้อ รวมทั้ง 4 ข้อ พบว่า ค่าความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง 0.51–0.64 ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.26–0.31 และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) เท่ากับ 0.75 3.2) เกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ (Scoring Rubric) 5 ระดับ คือ 0–4 คะแนน ทั้งหมด 7 ด้าน ในรูปแบบคะแนนเต็มข้อละ 28 คะแนน มีค่าดัชนีความสอดคล้องเหมาะสม (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกรายการ 3.3) แบบประเมินตนเองด้านความสามารถในการทำกับตนเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทั้งหมด 9 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเหมาะสม (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบประเมินไป try out กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อนำผลคะแนนมาหาค่าความเชื่อมั่น พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) เท่ากับ 0.98 และ 4) พัฒนาแบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อรูปแบบฯ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 3 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเหมาะสม (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80–1.00

4) การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินเพื่อรับรองรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ และแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้ปัญหาและกิจกรรมเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์และความสามารถในการกำกับตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ดังนี้

1) สภาพการเรียนรู้การสอนคณิตศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565 พบว่า คะแนนเฉลี่ยรายวิชาคณิตศาสตร์ระดับเขตพื้นที่อยู่ที่ 27.57 คะแนน โดยมาตรฐานการเรียนรู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ได้แก่ มาตรฐาน ค 1.1 (ร้อยละ 25.18) มาตรฐาน ค 1.2 (ร้อยละ 33.24) มาตรฐาน ค 1.3 (ร้อยละ 34.32) มาตรฐาน ค 2.1 (ร้อยละ 35.94) มาตรฐาน ค 2.2 (ร้อยละ 20.44) มาตรฐาน ค 3.1 (ร้อยละ 21.70) และมาตรฐาน ค 3.2 (ร้อยละ 22.56) ซึ่งเป็นมาตรฐานการเรียนรู้เดียวที่มีคะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ซึ่งจากรายงานการประกันคุณภาพภายใน พบว่า จุดที่ควรพัฒนาด้านคุณภาพผู้เรียน คือ ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ การตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน และการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยควรมีแผนการดำเนินงานเพื่อ 1) ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น ทั้งด้านการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี และด้านสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม และ 2) พัฒนาการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ การแก้ปัญหา ด้านความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย และด้านการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและความหลากหลาย

2) ผลการศึกษาคำคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอนคณิตศาสตร์เกี่ยวกับสภาพปัญหาการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ การส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ พบว่า 2.1) ปัจจุบันการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ โดยนักเรียนส่วนใหญ่มักอาศัยการทำตามตัวอย่างที่ครูสอนมากกว่าการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยตนเอง เมื่อเผชิญกับปัญหาที่ยากขึ้น มักขอคำแนะนำจากครู เนื่องจากขาดทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเองและประสบการณ์ในการเชื่อมโยงความรู้กับสถานการณ์ใหม่ๆ นอกจากนี้ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียน ได้แก่ ปริมาณเนื้อหาหลักสูตรที่มากเมื่อเทียบกับเวลาที่จำกัด วิธีการสอนที่ยังไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนคิดและลงมือแก้ปัญหาเอง รวมถึงปัจจัยด้านความกดดัน แรงจูงใจ และลักษณะการเรียนรู้ของนักเรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาทักษะคณิตศาสตร์ 2.2) การส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน โดยปัจจัยสำคัญ ได้แก่ รูปแบบและวิธีการสอนของครูที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง การกระตุ้นให้เกิดการคิดวิเคราะห์และตั้งคำถามที่นำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล นอกจากนี้ กลยุทธ์การเรียนรู้ออกแบบให้เชื่อมโยงกับบริบทของผู้เรียนและชีวิตจริง เพื่อให้นักเรียนเห็นคุณค่าของคณิตศาสตร์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ผู้สอนเองต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์อย่างลึกซึ้ง เพื่อสามารถออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์ การอภิปราย และการฝึกฝนการให้เหตุผล ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะคณิตศาสตร์ของนักเรียนให้ดีขึ้น และ 2.3) รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based learning) และรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน

(Activity-based learning) นำมาเป็นแนวคิดหลักในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ มีความเหมาะสม เนื่องจากการใช้ปัญหาเป็นฐาน จะใช้ปัญหามาเป็นตัวนำทาง โดยหากปัญหานั้นเป็นสิ่งที่นักเรียนสนใจ นักเรียนสามารถเข้าถึงได้ นักเรียนก็จะลงมือหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นได้ เมื่อนักเรียนได้แก้ปัญหา ก็จะเกิดการให้เหตุผลตามมา ประกอบกับการใช้ การสอนโดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน ซึ่งมีกิจกรรมที่หลากหลาย ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้

3) ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านเกมมิฟิเคชันเกี่ยวกับการใช้เกมมิฟิเคชันเพื่อการศึกษา และความสามารถในการกำกับตนเอง เกมมิฟิเคชันสามารถใช้ทั้งในรูปแบบการเรียนรู้ในชั้นเรียน และการเรียนรู้ออนไลน์ด้วยตนเอง ซึ่งควรมุ่งเน้นการสร้างความสามารถและการแข่งขันเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น แม้ว่าจะไม่ได้เป็นการเล่นเกมโดยตรง แต่ควรออกแบบให้เกิดความสนุกและสร้างแรงจูงใจในการแข่งขันเพื่อพัฒนาตนเอง ครูมีบทบาทสำคัญในการกำกับกิจกรรม กระตุ้นผู้เรียน และให้ความช่วยเหลือได้ทันทั่วทั้งที่ นอกจากนี้ การใช้รางวัล เช่น คะแนนพิเศษหรือสิ่งของเล็กๆ น้อยๆ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้กับนักเรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานความต้องการจำเป็นของนักเรียนเกี่ยวกับสภาพการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ ทั้งในสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในภาพรวมพบว่า การเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในสภาพจริงอยู่ในระดับมาก ($M = 3.76, SD = 1.02$) และการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.61, SD = 0.66$) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) อยู่ที่ 0.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบที (t - test) พบว่า การเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้านการประเมิน โดยเรียงลำดับด้านที่มีความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านสื่อการเรียนการสอน ($PNI_{Modified} = 0.24$) 2) ด้านบทบาทครู ($PNI_{Modified} = 0.23$) 3) ด้านบทบาทนักเรียน ($PNI_{Modified} = 0.22$) และ 4) ด้านการวัดและประเมินผล ($PNI_{Modified} = 0.21$) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของนักเรียนเกี่ยวกับสภาพการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ ($n = 88$)

ประเด็นการประเมิน	สภาพจริง			สภาพที่คาดหวัง			การทดสอบความแตกต่าง		$PNI_{Modified}$	ลำดับ
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล	t	$Sig.$		
1. ด้านบทบาทครู	3.75	1.03	มาก	4.62	0.61	มากที่สุด	27.900*	0.000	0.23	2
2. ด้านบทบาทนักเรียน	3.73	0.99	มาก	4.55	0.72	มากที่สุด	28.167*	0.000	0.22	3
3. ด้านสื่อการเรียนการสอน	3.79	1.09	มาก	4.71	0.55	มากที่สุด	17.655*	0.000	0.24	1
4. ด้านการวัดและประเมินผล	3.81	1.00	มาก	4.60	0.69	มากที่สุด	18.716*	0.000	0.21	4
ภาพรวม	3.76	1.02	มาก	4.61	0.66	มากที่สุด	46.871*	0.000	0.23	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้ปัญหาและกิจกรรมเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ และความสามารถในการกำกับตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (RPDE MODEL) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการตามแนวคิดทฤษฎี 2) เป้าหมายของรูปแบบ 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การแสดงอันดับและกำหนดปัญหา (Ranking Display and Problem Formulation: R) ขั้นที่ 2 กิจกรรมท้าทายปัญหา (Problem Challenge Activities: P) ขั้นที่ 3 การอภิปรายกระบวนการแก้ปัญหาและสะท้อนคิด (Discussion of the Problem Solving Process and Reflection: D) และขั้นที่ 4 การประเมินผล (Evaluation: E) 4) การวัดและประเมินผล และ 5) ปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีคุณภาพความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.96$, $SD = 0.19$) แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้ปัญหาและกิจกรรมเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน (RPDE MODEL)

รายการประเมิน	M	SD	ระดับคุณภาพ
1. ความสอดคล้องและเหมาะสมขององค์ประกอบรูปแบบการจัดการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
2. หลักการตามแนวคิดทฤษฎี	5.00	0.00	มากที่สุด
3. เป้าหมายของรูปแบบ	5.00	0.00	มากที่สุด
4. ประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้	4.91	0.28	มากที่สุด
5. กระบวนการจัดการเรียนรู้			
ขั้นที่ 1 การแสดงอันดับและกำหนดปัญหา (Ranking Display and Problem Formulation: R)	5.00	0.00	มากที่สุด
ขั้นที่ 2 กิจกรรมท้าทายปัญหา (Problem Challenge Activities: P)	5.00	0.00	มากที่สุด
ขั้นที่ 3 การอภิปรายกระบวนการแก้ปัญหาและสะท้อนคิด (Discussion of the Problem Solving Process and Reflection: D)	5.00	0.00	มากที่สุด
ขั้นที่ 4 การประเมินผล (Evaluation: E)	5.00	0.00	มากที่สุด
6. การวัดและประเมินผล	5.00	0.00	มากที่สุด
7. ปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
8. แผนภาพแสดงองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้	4.90	0.45	มากที่สุด
ภาพรวม	4.96	0.19	มากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า 1) ผลการทดสอบ O-NET ปีการศึกษา 2565 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครสมุทรสงคราม แสดงให้เห็นว่า คะแนนเฉลี่ยวิชาคณิตศาสตร์อยู่ในระดับต่ำ โดยมีมาตรฐานการเรียนรู้หลายมาตรฐานที่นักเรียนทำคะแนนได้ต่ำกว่าร้อยละ 50 และต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ โดยจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในด้านการสร้างนวัตกรรม การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึงปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การประเมินอย่างเป็นระบบ และการใช้สื่อเทคโนโลยี พร้อมทั้งวางแผนยกระดับคุณภาพการศึกษาในด้านต่างๆ พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง ความรู้ และเจตคติที่ดีต่ออาชีพ 2) ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้ทรงคุณวุฒิด้านคณิตศาสตร์ชี้ให้เห็นว่า การเรียนการสอนคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นยังคงมีปัญหาด้านการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ โดยนักเรียนมักเน้นการทำตามตัวอย่างมากกว่าการคิดวิเคราะห์ด้วยตนเอง ปัญหาเหล่านี้มีสาเหตุจากเนื้อหาหลักสูตรที่มากเกินไป วิธีการสอนที่ไม่ส่งเสริมการคิด และความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน การแก้ปัญหาก็ต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนให้เน้นการมีส่วนร่วม การคิดวิเคราะห์ การเชื่อมโยงเนื้อหากับชีวิตจริง และการพัฒนาความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ เพื่อสร้างกิจกรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม โดยรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based learning) และรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-based learning) ที่นำมาเป็นแนวคิดหลักในการพัฒนารูปแบบ มีความเหมาะสม เนื่องจากการใช้ปัญหาเป็นฐานจะใช้ปัญหามาเป็นตัวนำทาง โดยหากปัญหานั้นเป็นสิ่งที่นักเรียนสนใจ นักเรียนสามารถเข้าถึงได้ นักเรียนก็จะลงมือหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นได้ เมื่อนักเรียนได้แก้ปัญหาก็จะเกิดการให้เหตุผลตามมา ประกอบกับการใช้การสอนโดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน ซึ่งมีกิจกรรมที่หลากหลาย ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้ 3) ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านเกมมิฟิเคชัน โดยเห็นว่า เกมมิฟิเคชันสามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้ทั้งในชั้นเรียนและออนไลน์ โดยเน้นการสร้างความท้าทายและการแข่งขัน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมมากขึ้น ครูมีบทบาทสำคัญในการกำกับกิจกรรม กระตุ้นผู้เรียน และให้ความช่วยเหลือ การใช้รางวัลก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ และ 4) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานความต้องการจำเป็นของนักเรียนเกี่ยวกับสภาพการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ ทั้งในสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในภาพรวม พบว่า การเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในสภาพจริงอยู่ในระดับมาก ($M = 3.76$, $SD = 1.02$) และการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.61$, $SD = 0.66$) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) อยู่ที่ 0.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบที (t-test) พบว่า การเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้านการประเมิน โดยเรียงลำดับด้านที่มีความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านสื่อการเรียนการสอน ($PNI_{Modified} = 0.24$) 2) ด้านบทบาทครู ($PNI_{Modified} = 0.23$) 3) ด้านบทบาทนักเรียน ($PNI_{Modified} = 0.22$) และ 4) ด้านการวัดและประเมินผล ($PNI_{Modified} = 0.21$) ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม หนังสือ ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอนคณิตศาสตร์ 3 คน เกี่ยวกับสภาพปัญหาการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ การส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านเกมมิฟิเคชัน 3 คน เกี่ยวกับการใช้เกมมิฟิเคชันเพื่อการศึกษา และความสามารถในการกำกับตนเอง และการสอบถามความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสภาพการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม 88 คน ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง โดยใช้วิธีการผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สอดคล้องกับกระบวนการวิจัยและพัฒนาของมาเรียม นิลพันธุ์ ที่กล่าวว่า การนำผลการวิจัยไปพัฒนาและ



ออกแบบนวัตกรรม ผู้วิจัยควรศึกษาข้อมูลเอกสาร ความต้องการจากผู้ใช้ (กลุ่มเป้าหมาย/กลุ่มตัวอย่าง) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสียกับผู้ใช่ (Stakeholder) เพื่อนำผลมาพัฒนานวัตกรรม (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ มีคุณภาพ ความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.96$, $SD = 0.19$) สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีความเหมาะสม และครอบคลุมความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ และความสามารถในการกำกับตนเอง โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการตามแนวคิดทฤษฎี 2) เป้าหมายของรูปแบบ 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การแสดงอันดับและกำหนดปัญหา (Ranking Display and Problem Formulation: R) ขั้นที่ 2 กิจกรรมท้าทายปัญหา (Problem Challenge Activities: P) ขั้นที่ 3 การอภิปรายกระบวนการแก้ปัญหาและสะท้อนคิด (Discussion of the Problem Solving Process and Reflection: D) และขั้นที่ 4 การประเมินผล (Evaluation: E) 4) การวัดและประเมินผล และ 5) ปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะการออกแบบและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของวิจัยและพัฒนา (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) ร่วมกับการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบของ Dick et al. โดยเริ่มต้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็นจากเอกสาร ผู้เรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสียกับผู้ใช้อย่างรอบด้าน จากนั้นจึงสังเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้ออกแบบและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ และคู่มือการใช้รูปแบบฯ โดยรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ และคู่มือการใช้รูปแบบฯ ผ่านการตรวจสอบและรับรองความถูกต้อง ความเหมาะสม ความครอบคลุม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน รวมไปถึงการตรวจสอบหาคุณภาพรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ คู่มือการใช้รูปแบบฯ และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน (Dick et al., 2015) และสอดคล้องกับรูปแบบทางด้านศึกษาศาสตร์ของทีศนา แชมมณี ที่กล่าวว่า รูปแบบการสอนควรมีลักษณะของการเรียนการสอนที่ครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งได้จัดไว้อย่างเป็นระบบระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่างๆ โดยประกอบด้วยกระบวนการสอนหรือขั้นตอนสำคัญในการเรียนการสอน รวมทั้งวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่างๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือ โดยรูปแบบจะต้องได้รับการยอมรับหรือพิสูจน์ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะรูปแบบนั้นๆ (ทีศนา แชมมณี, 2563) สอดคล้องกับ Joyce et al. ที่กล่าวถึง องค์ประกอบหลักของรูปแบบการเรียน การสอนที่ขาดไม่ได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการหรือแนวคิดที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบ 2) เป้าหมายของรูปแบบการสอน 3) ขั้นตอนการสอนที่มีการกำหนดรายละเอียดไว้ในแต่ละขั้นตอน และ 4) การประเมินผลซึ่งเป็นส่วนบ่งชี้ให้เห็นผลในอนาคตที่เกิดขึ้นหลังจากนำรูปแบบไปใช้ (Joyce et al., 2015)

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยทำให้ได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ฯ 5 องค์ประกอบ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้ปัญหาและกิจกรรมเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ และความสามารถในการกำกับตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (RPDE MODEL)

บทสรุป

รูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้ปัญหาและกิจกรรมเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ และความสามารถในการกำกับตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (RPDE MODEL) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีคุณภาพความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.96$, $SD = 0.19$) โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการตามแนวคิดทฤษฎี 2) เป้าหมายของรูปแบบ 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การแสดงความตั้งใจและกำหนดปัญหา (Ranking Display and Problem Formulation: R) ขั้นที่ 2 กิจกรรมการเล่นปัญหา (Problem Challenge Activities: P) ขั้นที่ 3 การอภิปรายกระบวนการแก้ปัญหาและสะท้อนคิด (Discussion of the Problem Solving Process and Reflection: D) และขั้นที่ 4 การประเมินผล (Evaluation: E) 4) การวัดและประเมินผล และ 5) ปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ครูผู้สอนที่นำรูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้ปัญหาและกิจกรรมเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชันฯ ไปใช้ ควรชี้แจงรายละเอียด กฎ กติกาในการได้รับคะแนน รางวัล หรือเหรียญตรา แก่ผู้เรียน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีเป้าหมายในการเรียนรู้ที่ชัดเจน



2. ครูผู้สอนควรคัดเลือกปัญหาหรือสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง หรือเป็นปัญหาที่มีความสำคัญกับผู้เรียน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมกับวัย ความสนใจ และประสบการณ์ของผู้เรียน ปัญหาที่เลือกควรเป็นปัญหาที่ไม่สามารถหาคำตอบได้ทันที แต่ต้องใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้เพื่อหาคำตอบ

3. ครูผู้สอนที่นำรูปแบบไปใช้ ควรคำนึงถึงความสามารถในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตของนักเรียน
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ครูผู้สอนที่ต้องการนำรูปแบบไปใช้ควรศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบในแต่ละองค์ประกอบให้เข้าใจก่อนที่จะนำรูปแบบไปใช้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ โดยสามารถปรับเปลี่ยนเกณฑ์การได้รับคะแนน ระดับ เหยี่ยงตรา หรือรางวัลให้มีความเหมาะสมกับหลักสูตรหรือรายวิชาที่ใช้สอน

2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้ปัญหาและกิจกรรมเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ และความสามารถในการกำกับตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป นักวิชาการหรือนักวิจัยที่สนใจในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์อาจวิจัยศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์อื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- ทิตินา แคมเมณี. (2563). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นครินทร์ สุกใส. (2561). ผลการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ห้องเรียนกลับด้านร่วมกับเกมมิฟิเคชันที่มีต่อความสามารถในการประยุกต์ความรู้ทางคอมพิวเตอร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์ประภา พาลพ่าย. (2561). ระบบการออกแบบหนังสือนิทานอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้การเล่าเรื่องแบบดิจิทัลในสภาพแวดล้อมเกมมิฟิเคชันเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และความสุขในการเรียน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2558). *วิธีวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรรัตน์ อินทรประเสริฐ. (2566, 7 พฤศจิกายน). สภาพปัญหาการเรียนการสอนคณิตศาสตร์. (นายพัชรพล ชิตขม, ผู้สัมภาษณ์)
- ศรินยา สัตย์วินิจ. (2566, 6 พฤศจิกายน). สภาพปัญหาการเรียนการสอนคณิตศาสตร์. (นายพัชรพล ชิตขม, ผู้สัมภาษณ์)
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2564). *ผลการประเมิน PISA 2018 การอ่านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- อมรเทพ พิมพ์คำวงศ์. (2566, 24 ตุลาคม). สภาพปัญหาการเรียนการสอนคณิตศาสตร์. (นายพัชรพล ชิตขม, ผู้สัมภาษณ์)

- อรมนัส วงศ์ไทย. (2562). การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหาเรื่องชีวิตกับสิ่งแวดล้อม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. *สารนิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา*. มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- Aslam, M., et al. (2015). Enhancing Communication Skills of ESL Primary Students Through Activity Based Learning. *European Journal of Language Studies*, (2)(1): 1-11.
- Awasthi, D. (2014). Activity Based Learning Methodology Can Bring Improvement in Quality of Education in India. *Global Journal for Research Analysis*, (3)(8): 75-76.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active Learning: Creating Excitement in the Classroom*. Washington D.C.: The George Washington University.
- Dale, E. (1969). *Audiovisual methods in teaching*. (3rd ed.). New York: Dryden Press.
- Dick, W., et al. (2015). *The systematic design of instruction*. (8th ed.). Boston: Pearson.
- Harfield, T., et al. (2007). Activity-based Teaching for Unitec New Zealand Construction Students. *Emirates Journal for Engineering Research*, 12(1): 57-63.
- Huang, B., et al. (2018). Investigating the effects of gamification-enhanced flipped learning on undergraduate students' behavioral and cognitive engagement. *Interactive Learning Environments*, 27: 1-21.
- Joyce, B., et al. (2015). *Models of teaching*. (9th ed.). Boston: Pearson.
- Kapp, K. M. (2012). *The gamification of learning and instruction: game-based methods and strategies for training and education*. San Francisco: Pfeiffer.
- National Council of Teachers of Mathematics. (1998). Let's talk about mathematical thinking and reasoning. *NCTM News Bulletin*, 102(1): 3.
- Polya, G. (1945). *How to solve it*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Soper, D. S. (2006). *A-priori Sample Size Calculator for Student t-Tests*. <https://www.danielsoper.com/statcalc>
- Torp, L., & Sage, S. (2002). *Problem as Possibilities: Problem-based learning Fork-16 Education*. (2nd ed.). Alexandria, Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *Science*, 1185(4157): 1124-1131.
- Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a Self-Regulated Learner: An Overview. *Theory into Practice*, 41: 64-70.





ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่อง
พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล

The Relationship Between Creative Leadership of School
Administrators and Academic Administration in Pilot Schools of
Educational Innovation Area, Satun Province

¹พีรพงษ์ หมื่นหลัก Pheeraphong Muenlak

²จรัส อติวิทยากรณ Jaras Atiwittayaporn

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

¹Corresponding author, e-mail: Pheeraphong.mue081@hu.ac.th

Received February 19, 2025; Revised April 3, 2025; Accepted: May 21, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ปีการศึกษา 2567 การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงปริมาณ ประชากรเป็นครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล จำนวน 444 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power Analysis ได้กลุ่มตัวอย่าง 115 คน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เท่ากับ .931 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการ เท่ากับ .921 โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามเกณฑ์สัดส่วนของสถานศึกษา และใช้การสุ่มแบบง่าย โดยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสตูล มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่นและด้านจินตนาการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนการศึกษา และการแนะแนวอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.832

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ; ความสัมพันธ์; ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Abstract

This research aims to 1) study the level of creative leadership of school administrators in the pilot schools of the Satun Educational Innovation Area, 2) study the level of academic administration of schools in the pilot schools of the Satun Educational Innovation Area, 3) study the relationship between creative leadership of school administrators and academic administration in the pilot schools of the Satun Educational Innovation Area in the academic year 2024. This research is a quantitative study with a population of 444 teachers in the pilot schools of the Satun Educational Innovation Area. The researcher determined the sample size using the G*Power Analysis program, resulting in a sample of 115 people. The reliability of the creative leadership questionnaire was .931 and the reliability of the academic administration questionnaire was .921. The researcher used a stratified random sampling method based on the proportion of schools and used a simple random sampling method by drawing lots without returning the items. A questionnaire was used as a tool for data collection. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean score, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The results of the research found that: 1. School administrators in the pilot schools of the educational innovation area, Satun Province, the overall creative leadership was at a high level. When considering each aspect, it was found that vision, flexibility, and imagination were all at a high level. 2.



The overall school administrators in the pilot schools of the educational innovation area, Satun Province, were at a high level. When considering each aspect, it was found that curriculum development, learning process development, measurement and evaluation and education transfer, and guidance were all at a high level. 3. The overall creative leadership of school administrators and academic administration of schools in the pilot schools of the educational innovation area, Satun Province, had a high positive relationship, with statistical significance at the .01 level, with a correlation coefficient (r) of 0.832.

Keywords: Academic Administration; Relationship; Creative leadership

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ของประเทศไทย เป็นแบบแผนที่มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ที่ต้องการมุ่งเน้นใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่ รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้า พลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสดำเนินการพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สำหรับผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่จึงต้องมีการปรับตัว และเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำที่มีอยู่ให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบันตลอดเวลา โดยต้องมีลักษณะพื้นฐาน ของการเป็นผู้นำประกอบไปด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นสมรรถนะที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำโรงเรียนหรือองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีทิศทาง จะนำไปสู่ความสำเร็จได้อย่างชัดเจน (เกศณี กฐินเทศ, 2562) 2) ความสามารถในการยืดหยุ่นตามสถานการณ์ เป็นสมรรถนะที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี (สุทธิชัย นาคะอินทร์, 2561) 3) การมีจินตนาการและรู้จักสร้างภาพขึ้นในใจ เป็นสมรรถนะที่แสดงออก ถึง

การมีกระบวนการคิดในการที่จะเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิม เพื่อหาแนวทางใหม่ๆ ในการหาคำตอบ คิดแก้ปัญหา และคิดตัดสินใจได้อย่างสร้างสรรค์ 4) การสร้างแรงจูงใจ เป็นสมรรถนะที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และ 5) การทำงานเป็นทีม เป็นสมรรถนะที่แสดงออกถึงการนำบุคลากรสู่การปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน มีการประชุมวางแผนการ ดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำองค์กรสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกัน เพื่อความเป็นหนึ่งขององค์กร

โรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล มีปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ขาดความชัดเจนในเชิงนโยบาย และขาดการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กระบวนการทำผลลัพธ์การเรียนรู้ชั้นปีค่อนข้างมีข้อจำกัด โดยเฉพาะในส่วนของการอธิบายรายละเอียดพฤติกรรมของสมรรถนะที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ช่วงชั้นและชั้นปี ทำให้ส่งผลกระทบต่อกรอบแบบหน่วยการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน ปัญหาในการวัดและประเมินผล เมื่อนักเรียนมีการโอนย้าย หรือศึกษาต่อในสถานศึกษาอื่น เวลาเรียนของหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะมีเพียง 900 ชั่วโมง ทำให้เกิดปัญหาในการเทียบโอนและรับนักเรียนเข้าเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษา ครูขาดความเข้าใจและมีความกังวล เรื่องการทำแผนการเรียนรู้ และการนำไปใช้ในชั้นเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพ และเตรียมพร้อมในการรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล

วิธีดำเนินการวิจัย



การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านวิสัยทัศน์ 2. ด้านความยืดหยุ่น 3. ด้านจินตนาการ และด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล จากการสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 4 ด้าน 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนการศึกษา 4. ด้านงานแนะแนว

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ปีการศึกษา 2567 จำนวน 20 โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งหมดจำนวน 444 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรม G*Power Analysis ได้กลุ่มตัวอย่าง 115 คน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .960 ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .931 และด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .921 โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามเกณฑ์สัดส่วนของสถานศึกษา และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement)

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูแบบสอบถามซึ่งมีรายละเอียด เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามขอบข่ายและภารกิจงานด้านงานวิชาการ 4 ด้าน สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Five rating scale) (Likert, 1967)

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล และคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) สำหรับแบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ทั้งหมด 28 ข้อคำถาม มีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .931 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามขอบข่ายและภารกิจ การดำเนินงานวิชาการ 4 ด้าน ทั้งหมด 20 ข้อคำถาม มีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .921 และแบบสอบถามทั้ง ฉบับ ทั้งหมด 48 ข้อคำถาม มีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .960

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยมหิดล ถึงต้นสังกัดโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ครูผู้สอนในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บ รวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความ ถูกต้องของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 115 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มี ความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS และ SPSS Amos และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (Index of item Objective Congruence) เพื่อหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ และค่าเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach (1990) และสถิติที่ ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ทดสอบความสัมพันธ์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ดังที่ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของครูต่อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 115 คน โดยภาพรวม 3 ด้าน

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. วิสัยทัศน์ (Vision) X1	4.43	0.61	มาก
2. ความยืดหยุ่น (Flexibility) X2	4.36	0.63	มาก
3. จินตนาการ (Imagination) X3	4.37	0.63	มาก



รวม	4.38	0.62	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.61$) รองลงมาคือ ด้านจินตนาการ ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.63$) และ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.63$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาจำนวน 115 คน โดยภาพรวม 4 ด้าน

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การพัฒนาหลักสูตร Y1	4.40	0.60	มาก
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ Y2	4.43	0.59	มาก
3. การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนการศึกษา Y3	4.38	0.47	มาก
4. การแนะแนว Y4	4.38	0.41	มาก
รวม	4.40	0.44	มาก

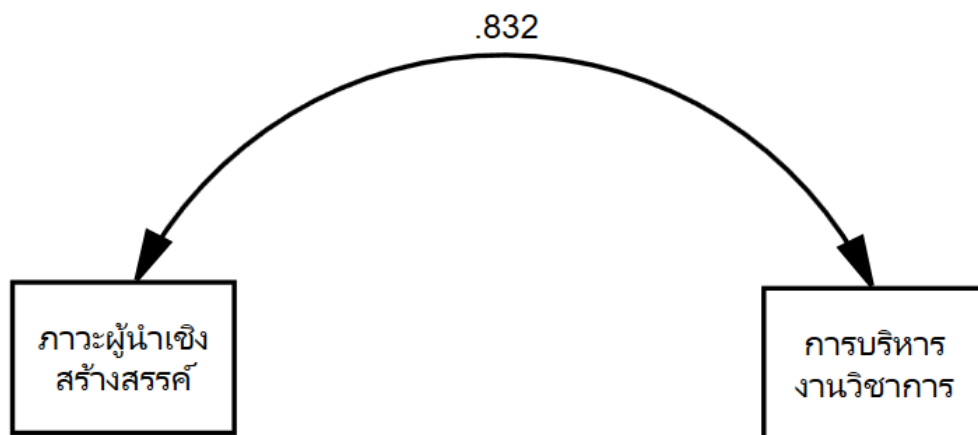
จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.59$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.60$) และการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนการศึกษาและการแนะแนวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.47$ และ $\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.41$ ตามลำดับ)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ดังตารางที่ 3 และภาพที่ 1

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวม

	การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาพรวม (Y)			
	r	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม (X)	0.832	0.000**	ทางบวก	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ตามความคิดเห็นของครูในภาพรวม

จากตารางที่ 3 และภาพที่ 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม (X) กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ในภาพรวม (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .832^{**}$) ซึ่งเมื่อแสดงให้เห็นว่าเมื่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้นจะส่งผลทำให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเพิ่มขึ้นเช่นกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน



ระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่สามารถมององค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารให้ความสำคัญในการวางแผนและกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างเป็นระบบ มีการวิเคราะห์บริบทสถานศึกษา กำหนดภาพความสำเร็จในอนาคต และสร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากร ในด้านจินตนาการ ผู้บริหารแสดงความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ มีเจตคติที่ดี พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และในด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เปิดรับความคิดเห็นใหม่ๆ และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม โดยรวมแล้วผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ผ่านการวางแผน สร้างแรงบันดาลใจ และมีความยืดหยุ่นในการบริหาร จึงมีความสอดคล้องกับแนวคิดของสุทธิชัย นาคะอินทร์ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าควรมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) มีการวิเคราะห์เป้าหมายที่ชัดเจน 2) มีการสร้างแรงจูงใจ 3) มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอๆ 4) เข้าใจวัฒนธรรมต่างกระบวนการทัศน์ 5) มีการวางกลยุทธ์ 6) สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับองค์กร 7) ให้บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ 8) สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน 9) ไม่ยอมแพ้ และ 10) ยึดหลักความสำเร็จของงาน ผลลัพธ์ที่ได้คือ ความสำเร็จของพวกเรา จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะแรกที่ผู้นำต้องมี คือ การวิเคราะห์เป้าหมายที่ชัดเจน เมื่อเป้าหมายชัดเจนก็จะมองเห็นช่องทางในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้ง่ายขึ้น (สุทธิชัย นาคะอินทร์, 2561) และสอดคล้องกับแนวคิดของรอชียะห์ ลาเต๊ะ ที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจ ประสานและนำบุคลากรไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น มีแรงจูงใจ และความไว้วางใจ ด้วยวิธีการหรือแนวทางที่ใหม่ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยผลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ด้านความยืดหยุ่นและด้านแรงจูงใจ ตามลำดับ (รอชียะห์ ลาเต๊ะ, 2561) ดังตัวอย่างนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะณัฐ หมั่นวงศ์ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย (ปิยะณัฐ หมั่นวงศ์, 2564)

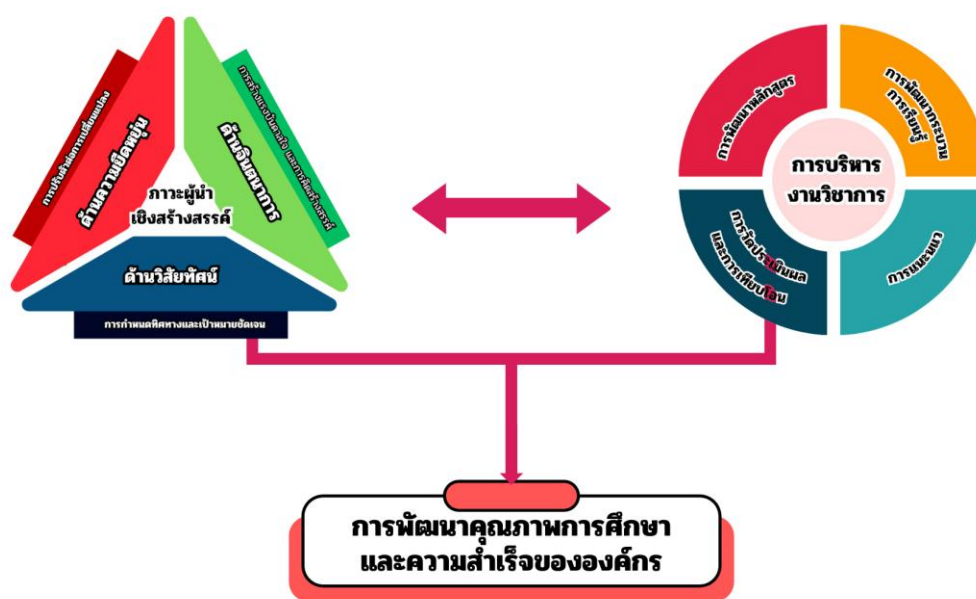
2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนนาร่องพื้นที่

นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ กระตุ้นให้ครูวิเคราะห์และปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารมุ่งเน้นการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาทักษะกระบวนการคิด และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังส่งเสริมการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา เน้นการประเมินตามสภาพจริง และส่งเสริมการพัฒนาเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพ ในส่วนของการแนะแนว ผู้บริหารให้ความสำคัญกับกระบวนการแนะแนวโดยส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงบทบาทการแนะแนว สร้างความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน รวมถึงการนิเทศและติดตามการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยสรุปบทบาทของผู้บริหารครอบคลุมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างองค์รวม ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล ไปจนถึงการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างรอบด้านซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมัลลีย์พร สาวีสัย ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นับตั้งแต่งานด้าน หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้งานด้านการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตรการวัดผล ประเมินผล สื่อการเรียนการสอน การประกันคุณภาพ การวิจัย งานวัดและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายในและงานอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดผลดีมี คุณภาพและมีประสิทธิภาพตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (มัลลีย์พร สาวีสัย, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิกา โกสั่นเทียะ ที่ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี มีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (กรรณิกา โกสั่นเทียะ, 2563)

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูลได้ องค์ความรู้ใหม่เป็นความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการเกิดจากการผสมผสานระหว่างองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน วางแผนอย่างเป็นระบบ และวิเคราะห์บริบทสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารต้องมีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ เจตคติที่ดี และความสามารถในการสร้างแรง

บันดาลใจให้บุคลากร ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน 3) ผู้บริหารต้องความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การเปิดรับความคิดเห็นใหม่ ช่วยให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารงานวิชาการ 4 ด้านหลัก ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการแนะแนว ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนำพาความสำเร็จไปสู่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความสำเร็จขององค์กร

บทสรุป

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.832 เมื่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้นจะส่งผลทำให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเพิ่มขึ้นเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทุกระดับ พร้อมทั้งฝึกฝนการคิดนอกกรอบและการหาทางออกที่สร้างสรรค์เมื่อเผชิญปัญหา นอกจากนี้ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทดลองวิธีการใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยพัฒนาความยืดหยุ่นในการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนการศึกษา และด้านการแนะนำมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาวิธีการในการเร่งพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานในสองด้านนี้อย่างเร่งด่วน โดยควรจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้แก่ครูผู้สอนในการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน พัฒนาระบบการเทียบโอนผลการเรียนให้มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐาน รวมทั้งควรจัดให้มีครูแนะแนวที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3. องค์การหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ผู้บริหารได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา และกิจกรรมที่พัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรม จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารสถานศึกษาด้านอื่นๆ เช่น ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นองค์ความรู้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาต่อไป

2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หรือการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาและงานด้านอื่นๆ ของผู้บริหารในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความหลากหลาย สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาด้านการบริหารงานวิชาการและงานด้านอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา โกสั่นเทียะ. (2563). การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยครูสุริยเทพ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- เกศณี กลิ่นเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปิยะณัฐ หมั่นวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



พัทลุงเขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่.

มาลัยพร สาวิสัย. (2562). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
รำไพพรรณี.

รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอน
ศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.

สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564.
https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). รายงานการศึกษากระบวนการและผลการพัฒนา
หลักสูตรสถานศึกษา. <https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/2076-file.pdf>

Cronbach, L.J. (1990). *Essential of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper
Collins.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York:
McGraw-Hill.



การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล
Administration According to the Principles of Good Governance
of Educational Institution Administrators Satun Primary
Educational Service Area Office

¹วราภรณ์ เมฆหมอก Waraporn Mekmok

²มณฑา จำปาเหลือง Monta jumpaluang

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

¹Corresponding author, e-mail: waraporn.mek068@hu.ac.th

Received March 7, 2025; Revised April 7, 2025; Accepted: May 21, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ปีการศึกษา 2567 รวม 317 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษาจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟและวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า, ด้านหลักคุณธรรม, ด้านหลักความโปร่งใส, ด้านหลักความรับผิดชอบ, ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักนิติธรรม 2) ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อ



ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อจำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ: การบริหารงาน; จังหวัดสตูล; ผู้บริหารสถานศึกษา; หลักธรรมาภิบาล

Abstract

This research aims as follows: 1) to study the level of good governance administration of school administrators. 2) to compare the level of good governance administration of school administrators under the Office of Satun Primary Educational Service Area classified by gender, work experience, and size of the school. The sample group used in the research was teachers under the Office of Satun Primary Educational Service Area in the academic year 2024, totaling 317 people. The stratified random sampling was used according to the size of the school. Then, a simple random sampling method was used by drawing lots. The research instrument was a questionnaire with a reliability value of 0.84 for the entire questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and one-way analysis of variance. The research results found that: 1. The level of administration according to the principles of good governance of school administrators under the Office of Satun Primary Educational Service Area was found to be at a high level overall. When considering each aspect, it was found to be at a high level in all aspects, ranked from highest to lowest as follows: the principle of value, the principle of morality, the principle of transparency, the principle of responsibility, the principle of participation, and the principle of the rule of law. 2. The comparative analysis of teachers' opinions on the level of administration according to the principles of good governance of school administrators under the Office of Satun Primary Educational Service Area classified by gender variable, with overall significant differences at the .01 level, classified by work experience variable, with overall significant differences at the .001 level, classified by school size variable.

Overall, it was found that there was a statistically significant difference at the .05 level.

Keywords: Administration; Satun Province; Educational Institution Administrators; Good Governance Principles

บทนำ

ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้เกี่ยวกับภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ในการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อนำไปสู่แนวทางให้กับผู้บริหาร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการที่ดี (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545, 2545) ซึ่งมีแนวคิดและหลักการบริหารที่ผสมผสานหลักปรัชญาค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมของการบริหารจัดการที่ดีงาม ซึ่งเรียกว่า หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นหลักเกณฑ์การปกครองบ้านเมือง การบริหารจัดการควบคุมดูแลกิจการต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม (ชนะวิน แสงทามาตย์, 2564) การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภท ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ องค์กรทางการศึกษาหรือองค์กรทางสังคมต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้เพราะธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการที่สร้างประโยชน์ และความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร (วิไลลักษณ์ อำนาจดี และศศิธรดา แพงไท, 2562) การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร ซึ่งสถานศึกษาจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล การเป็นนิติบุคคลนั้นสถานศึกษาจะต้องมีความรับผิดชอบสูงขึ้นกว่าเดิม การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการยังต้องมีความจำเป็นสูง (ธีระ รุญเจริญ, 2557)

หลักธรรมาภิบาล ประกอบ 6 ประการ คือ 1.หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย การกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆในการปกครองภายใต้องค์กร โดยบุคลากรในสถานศึกษาพร้อมใจและยินยอมที่จะปฏิบัติตาม ไม่ใช่กำหนดขึ้นมาตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและความยุติธรรมในการอยู่ร่วมกันอย่างเสมอภาค 2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้อง มีความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรด้วยความเป็นธรรม



และให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน โดยส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง รวมทั้งจัดระบบงานที่ตอบสนองต่อสถานศึกษา 3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งตรงข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน ในการบริหารงาน เงิน คน ให้มีการสื่อสารที่ดีนั้นต้องมีกระบวนการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ โดยมีกระบวนการให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและเข้าใจง่ายและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้อย่างชัดเจนเป็นประโยชน์ในสถานศึกษา 4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำงาน การวางแผนงาน การกำหนดนโยบายและเข้าร่วมกิจกรรมต่างในสถานศึกษา รวมถึงการมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจในปัญหาสำคัญของสถานศึกษา การรับข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา เพราะฉะนั้นการมีส่วนร่วมถือว่าเป็นหัวใจสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการบริหารสถานศึกษา 5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อการปฏิบัติงาน ต่อตนเอง ต่อสังคม โดยมีความตั้งใจในการปฏิบัติตามหน้าที่เป็นอย่างดีในงานที่รับผิดชอบอยู่และพร้อมจะปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้สถานศึกษาอย่างใส่ใจและกระตือรือร้น และมีความชัดเจนในการดำเนินงาน สามารถชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นให้ประชาชนรับทราบได้ พร้อมกับการให้ข้อมูลความคิดเห็น แนะนำ ปรึกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติงาน 6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลมีความประหยัด ใช้อย่างมีประสิทธิภาพและของใช้ส่วนตัวอย่างคุ้มค่าและสร้างสรรค์ รวมทั้งการช่วยกันรักษาและร่วมกันพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้อุดมสมบูรณ์ยั่งยืน สามารถหมุนเวียนมาใช้ใหม่ได้และสามารถสร้างขึ้นมาทดแทนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562) การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร ซึ่งสถานศึกษาจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล การเป็นนิติบุคคลนั้นสถานศึกษาจะต้องมีความรับผิดชอบสูงขึ้นกว่าเดิม การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการยังต้องมีความจำเป็นสูง (ธีระ รุญเจริญ, 2557)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานของจังหวัดสตูลจำนวน 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองสตูล อำเภอควนโดน อำเภอควนกาหลง อำเภอบ้านาแหม อำเภอทุ่งหว้า อำเภอมะนาว และอำเภอละงู โดยมีสถานศึกษาจำนวน 159 โรงเรียน มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปแบบ เป็นระบบมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หลักธรรมาภิบาลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กร ในการนำหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางสำคัญในการดำเนินงาน ภายในสถานศึกษาที่ครอบคลุมไปถึง 4 ฝ่ายงาน เป็นการบริหารงานยุคใหม่ที่เน้นความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ความ

รับผิดชอบ ความประพฤติชอบ การมีส่วนร่วมและกระบวนการยุติธรรมโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลได้ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment(ITA) ในทุกปีงบประมาณ และนำมาพิจารณาตามเกณฑ์ระดับคุณภาพ และมีการเปรียบเทียบคะแนนจัดลำดับของสถานศึกษาทั้งหมดจำนวน 159 โรงเรียน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความสำคัญและเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาและได้นำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความตระหนักให้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงมีการกำหนดให้สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาได้จัดวางระบบควบคุมภายใน มีตัวชี้และการวัดผล การปฏิบัติราชการที่ชัดเจน โดยมีการเผยแพร่ให้ประชาชนได้ทราบ การประเมินผลเป็นระยะ และรายงานผลอย่างต่อเนื่องทุกปี อีกทั้งยังเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงาน หากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า เพราะหลักธรรมาภิบาลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทำให้มีผลต่อคุณภาพสถานศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อีกทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษายังได้รับการพัฒนา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล, 2567)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการดังนี้



1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ซึ่งกำหนดหลักพื้นฐานการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 6 ประการได้แก่ หลักนิติธรรม, หลักคุณธรรม, หลักความโปร่งใส, หลักความมีส่วนร่วม, หลักความรับผิดชอบ, หลักความคุ้มค่า (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562)

2. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** คือ 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ปีการศึกษา 2567 มีโรงเรียนทั้งหมดจำนวน 159 โรงเรียน รวมมีครูทั้งหมด 1,732 คน โรงเรียนมี 3 ขนาดคือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ปีการศึกษา 2567 จำนวน 159 โรงเรียน รวม 317 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

3. **เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย** แบบสอบถามความคิดเห็นของการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำนวน 42 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของสุภัทสรานันท์ โพธิ์กัน (2561)

4. **การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ** โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ที่ 1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.84

5. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

6. **การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 317 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (Independent T-Test) และสถิติทดสอบเอฟ (F-Test) และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Scheffe

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน ดังที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	N = 317		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1.หลักนิติธรรม	3.97	0.57	มาก	6
2.หลักคุณธรรม	4.44	0.49	มาก	2
3.หลักความโปร่งใส	4.40	0.48	มาก	3
4.หลักการมีส่วนร่วม	4.30	0.53	มาก	5
5.หลักความรับผิดชอบ	4.37	0.46	มาก	4
6.หลักความคุ้มค่า	4.47	0.40	มาก	1
รวม	4.26	0.34	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.40) ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.49) ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.48) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.46) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.53) และด้านหลักนิติธรรม ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.57)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าเฉลี่ยครูเพศชายสูงกว่าครูเพศหญิง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมี



ส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 และด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านหลักความโปร่งใส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 และด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งด้านหลักการมีส่วนร่วมและด้านหลักความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน ได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เมื่อพิจารณารายด้าน 1)ด้านหลักนิติธรรม มีแตกต่างรายคู่จำนวน 1 คู่ คือ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2)ด้านหลักคุณธรรม พบว่า มีแตกต่างรายคู่จำนวน 1 คู่ คือ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3)ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า มีแตกต่างรายคู่จำนวน 2 คู่ คือ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4)ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า มีแตกต่างรายคู่จำนวน 2 คู่ คือ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ 1) ด้านหลักนิติธรรม มีแตกต่างรายคู่จำนวน 2 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ด้านหลักนิติธรรม พบว่า มีแตกต่างรายคู่จำนวน 3 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ และ

สถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า มีแตกต่างรายคู่จำนวน 2 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า มีแตกต่างรายคู่จำนวน 2 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า มีแตกต่างรายคู่จำนวน 3 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า มีแตกต่างรายคู่จำนวน 2 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึง ความสำคัญและการนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวปฏิบัติในการจัดระเบียบของระบบสังคม มีความครอบคลุมทุกหน่วยงาน เป็นกฎเกณฑ์ในการบริหารที่ประชาชนทุกคนสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข และยังช่วยกระตุ้นให้กระบวนการประชาธิปไตยเกิดความสมบูรณ์ และทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรณิภา ไชยศรี เรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (พรณิภา ไชยศรี, 2563)

2. จากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของครูต่อระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ โดย



ภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นูรีฮัน ดอเลาะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 (นูรีฮัน ดอเลาะ, 2567)

การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสตูล ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้ที่มีเพศต่างกัน อาจได้รับ มอบหมายงานที่แตกต่างกัน โดยการพิจารณาจากความเหมาะสมของเพศต่อภาระงาน และความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

2.2 ความคิดเห็นของครูต่อระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ การทำงาน โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาธีรยุทธ เเด่นดวง ได้ศึกษาวิจัยเรื่องหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของ ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครู ต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ธีรยุทธ เเด่นดวง, 2561)

การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน อาจมีความเข้าใจใน เนื้องานหรือ การปฏิบัติงานต่างกัน โดยการพิจารณาจากภาระงานที่รับผิดชอบและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.3 ความคิดเห็นของครูต่อระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามตัวแปรขนาด สถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษาของของนูรีฮัน ดอเลาะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า การบริหารโดยใช้หลักธรร มาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตาม ตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (นูรีฮัน ดอเลาะ, 2567)

การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน อาจมีโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาที่ แตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีบุคลากรในการ

ปฏิบัติงานจำนวนมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก จึงทำให้การปฏิบัติงานในด้านต่างๆ มีรูปแบบ ขั้นตอนการปฏิบัติและมีความเป็นระบบ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ได้เสนอรูปแบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพอธิบายได้ว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษานั้น จำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่ประกอบด้วยหลักธรรมาภิบาล ทั้งหมด 6 ประการ ซึ่งในแต่ละด้านจะมีความหมายและรูปแบบที่ไม่เหมือนกัน แต่ในทุกๆด้านจะต้องทำงานร่วมกันจึงทำให้เกิดการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

บทสรุป

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นของครูต่อระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร



จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาและตระหนักด้านหลักนิติธรรม ในการกำหนดกฎระเบียบ และการสร้างข้อบังคับข้อตกลง การกำหนดนโยบาย วางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ ปรับปรุง เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เสนอและรับฟังความคิดเห็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนา ตนเอง เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาฝึกอบรมความรู้ต่างๆ ต่อเนื่อง และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

2. ควรศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

3. ควรศึกษาวิจัยการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

เอกสารอ้างอิง

ชนะวิน แสงทามาศย์. (2564). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 1(3): 67-75.

ธีระ รุญเจริญ. (2557). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สุทรไพศาล.

ธีรยุทธ เด่นดวง. (2561). หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

นุรีอัน ดอเลาะ. (2567). การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- พรณิภา ไชยศรี. (2563). การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนกัณฑ์ธรรมณ์ อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545, 19 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก, หน้า 16-21.
- วิไลลักษณ์ อำนาจดี และศศิธรดา แพงไทย (2562). กลยุทธ์การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬารัตน, 6(8): 4106-4118.
- สุภัทสรานันท์ โพธิ์กัน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต1 กลุ่ม 3. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. <https://www.soc.go.th>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล. (2567). ประวัติความเป็นมา. <http://www.sesao.go.th>.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.





ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
The Servant Leadership of Administrator and School Effective
Under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office

¹อลิษา ผาลิชัย Alisa Phalichai

²นพดล เจนอักษร Nopadol Chenaksara

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

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

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

Received March 9, 2025; Revised April 7, 2025; Accepted: May 21, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 86 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดสเปียร์ และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของลูเนนเบอร์เกอร์และออนสไตน์ ได้ค่าความเชื่อมั่นของทั้งแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .769 และสถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การเยียวยา การรับฟังการมองการณ์ไกล การดูแลเอาใจใส่ ความมุ่งมั่นเพื่อการเติบโตของผู้คน การสร้างชุมชน ความเห็นอกเห็นใจ และการสร้างมนต์เสน่ห์ 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมาก

ไปหาน้อย ดังนี้ เวลาในการจัดการเรียนการสอน ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบ้านและโรงเรียน สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย ความถี่ในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศแห่งความคาดหวังสูง 3) ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพของสถานศึกษา; ผู้บริหารสถานศึกษา; ภาวะผู้นำมุ่งบริการ

Abstract

The purposes of this research were to identify: 1) The servant leadership of school administrators under The Samutsakhon Primary Educational Service Area Office. 2) The effectiveness of school under The Samutsakhon Primary Educational Service Area Office. 3) The relationship between the servant leadership of school administrators and school effectiveness. The sample consisted of 86 schools under The Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, with two respondents per school: one school director and one teacher, totally 172 participants. The research instrument was an opinionnaire based on spears' servant leadership framework and Lunenburg and Ornstein's school effectiveness model. The overall reliability of the questionnaire was .769. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The research findings were as follows: 1 . The servant leadership of school administrators under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, as a whole were at a highest level, the arithmetic mean ranking from the highest to lowest were as follows; awareness, persuasion, healing, listening, foresight, stewardship, commitment to the growth of people, building community, empathy, and conceptualization. 2 . The effectiveness of school under The Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, as a whole were at a high level, the arithmetic mean ranking from the highest to lowest were as follows; time on task, positive home-school relations, a safe and orderly environment, frequent monitoring of student progress, a clear school mission, instructional leadership, and a climate of high expectation. 3 . The servant leadership of school administrators



correlated with the effectiveness of school under The Samutsakhon Primary Educational Service Area Office was found at .01 level of statistical significance.

Keywords: School Effective; Administrator; The Servant Leadership

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมาย การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอนาคต ดังนั้น จำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่มีทักษะการบริหารงานที่หลากหลาย สามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพอนาคต มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำที่มีความโดดเด่นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาในด้านความเชื่อมั่นในตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทักษะภาวะผู้นำให้เกิดความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการบริหารตนเอง การบริหารงาน และการบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน (พระมหาอำพล ชัยสาร, 2565)

รายงานผลการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการ สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำมาตรฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ พบข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการนำมาตรฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน โดยวางวิสัยทัศน์ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติงานประจำปี และกำหนดกิจกรรมหลักสูตร การประเมินผลผู้เรียน พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกรอบผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียนทุกคนผ่านการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสนับสนุนและดูแลสภาพแวดล้อมที่ดี การจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินครูอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนและจัดการทรัพยากรของโรงเรียน การสื่อสารและทำงานร่วมกับทุกฝ่าย และแสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์และความเป็นธรรม โดยสุดท้ายจะต้องนำโรงเรียนไปสู่ผลลัพธ์ที่ยอมรับได้และก้าวหน้าตามมาตรฐานที่กำหนด (Stronge & Xianxuan, 2021)

จากรายงานการผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีจุดที่ควรส่งเสริมและพัฒนา สรุปได้ดังนี้ ควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย นำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีทักษะในการบริหารสถานการณ์ มีการดำเนินการทำงานให้มี คุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร และควรส่งเสริม สนับสนุนครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ด้านการจัดการสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาต้องเผชิญกับภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ๆ ที่มีความหลากหลายและซับซ้อนขึ้น ส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้เรียนและคุณภาพของการศึกษา โดยสามารถแบ่งกลุ่มภัยได้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ (Violence), ภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ (Accident), ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ (Right) และภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ (Unhealthiness) มีผู้เรียนได้รับผลกระทบจากปัญหาดังกล่าว นอกจากนี้สถานศึกษาหลายแห่ง ไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมในด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ทำให้นักเรียนมีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน นอกจากนี้ครูผู้สอนในสถานศึกษายังต้องเผชิญกับภาระงานมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ และการจัดการเรียนการสอนแบบเดิมที่เน้นให้ครูบอกความรู้และให้นักเรียนนำความรู้ไปฝึกทักษะ ซึ่งทำให้เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลไม่หลากหลาย ครูผู้สอนยังขาดทักษะในการวัดและประเมินผลการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การบูรณาการการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษายังไม่เพียงพอ ทำให้บางครั้งการสอนอาจไม่ทันการเพราะครูยึดติดกับเนื้อหาการเรียนรู้อ และกิจกรรมที่จัดในสถานศึกษาไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากภาระงานที่หลากหลายของคณะครู มีการนิเทศติดตามงานและการกำกับติดตามพฤติกรรมนักเรียนยังไม่สม่ำเสมอ ทำให้ขาดการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้ปกครองนักเรียนมีภาระงานที่ต้องประกอบอาชีพ ทำให้มีเวลาไม่เพียงพอในการร่วมกิจกรรม ขาดการประสานงาน และการจัดทำข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนร่วมกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2566)

จากสภาพปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษายังเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลายและซับซ้อน การขาดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่ยังไม่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ภาระงานที่มากของครูผู้สอน การขาดทักษะการวัดและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่ยังไม่เพียงพอ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในอนาคต ซึ่งภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากแนวทางการนำนี้เน้นการรับใช้และสนับสนุนผู้อื่น โดยผู้บริหารให้



ความสำคัญกับการพัฒนาครู บุคลากร และนักเรียนผ่านการรับฟัง เอาใจใส่ และส่งเสริมการเติบโตทั้งในด้านทักษะและจิตใจ ซึ่งช่วยสร้างความไว้วางใจ ความสัมพันธ์ที่ดี และการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร นอกจากนี้ยังกระตุ้นให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน และสถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ภาวะผู้นำมุ่งบริการช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารและผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาให้โดดเด่นและตอบโจทย์ความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะดำเนินการวิจัยศึกษาภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อศึกษาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นในบริบทของสถานศึกษาในปัจจุบัน การวิจัยนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและการยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อทราบประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้

1. **กลุ่มตัวอย่างประชากร** ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร รวม 102 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองสมุทรสาคร จำนวน 54 แห่ง สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอกระทุ่มแบน จำนวน 19 แห่ง และสถานศึกษาที่ตั้งในอำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 29 แห่ง โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน

ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 โรงเรียน ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู รวมทั้งสิ้น จำนวน 172 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced choice) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำบริการตามแนวคิดสปีร์ (Spears) และตอนที่ 3 แบบสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออนสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ของแบบสอบถามความคิดเห็น มีลักษณะเป็นแบบ จัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ (Likert, 1992)

3. การสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาคุณภาพของ เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยค้นคว้าจาก หนังสือ เอกสาร และงานวิจัยทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำบริการและ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย โดยขอ คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ ด้านการศึกษา โดยพิจารณาแบบสอบถามด้วยการหาค่าดัชนีความ สอดคล้องของข้อคำถามรายข้อกับ วัตถุประสงค์ ที่ต้องการจะวัด โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมา ปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ได้

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ไม่ใช่โรงเรียนในกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 15 แห่ง แห่งละ 2 ฉบับ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่ง จำนวน 1 คน และครูจำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้มาคำนวณหาความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม (reliability) โดยใช้วิธีการของครอนบาค (Cronbach) และใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .769

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง



4. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ 1) ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผ่านภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม 2) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งและรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ (Google Form)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา และข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ในปัจจุบัน ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) 2) การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) 3) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient: r_{xy}) ใช้เกณฑ์ในการแปลผล 3 ระดับ

ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

(n=78)

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	การรับฟัง (X_1)	4.59	0.39	มากที่สุด
2	ความเห็นใจ (X_2)	4.47	0.46	มาก
3	การเยยวยา (X_3)	4.61	0.39	มากที่สุด
4	การตระหนักรู้ (X_4)	4.63	0.39	มากที่สุด
5	การโน้มน้าว (X_5)	4.62	0.40	มากที่สุด
6	การสร้างมโนทัศน์ (X_6)	4.45	0.46	มาก

ข้อ	ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
7	การมองการณ์ไกล (X_7)	4.59	0.39	มากที่สุด
8	การดูแลเอาใจใส่ (X_8)	4.59	0.49	มากที่สุด
9	ความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาของผู้คน (X_9)	4.58	0.43	มากที่สุด
10	การสร้างชุมชน (X_{10})	4.48	0.43	มาก
รวม (X_{tot})		4.56	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ระดับมากที่สุด 7 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การตระหนักรู้ การโน้มน้าว การเยียวยา การรับฟัง การมองการณ์ไกล การดูแลเอาใจใส่ ความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาของผู้คน การสร้างชุมชน ความเห็นใจ และการสร้างมนต์เสน่ห์

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

(n=78)

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (Y_1)	4.63	0.44	มากที่สุด
2	พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน (Y_2)	4.49	0.48	มาก
3	ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน (Y_3)	4.46	0.40	มาก
4	การสร้างบรรยากาศแห่งความคาดหวังสูง (Y_4)	4.32	0.34	มาก
5	เวลาในการจัดการเรียนการสอน (Y_5)	4.64	0.45	มากที่สุด
6	ความถี่ในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Y_6)	4.54	0.38	มากที่สุด
7	ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบ้านและโรงเรียน (Y_7)	4.64	0.45	มากที่สุด
รวม (Y_{tot})		4.53	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ระดับมากที่สุด 4 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เวลาในการจัดการเรียนการสอน ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบ้านและโรงเรียน สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย ความถี่ในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศแห่งความคาดหวังสูง

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

(n=78)

ภาวะผู้นำบริการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิผลของสถานศึกษา	1. ภาพแวดล้อมเป็นระเบียบ และปลอดภัย (Y ₁)	2. พันธกิจของสถานศึกษามี ความชัดเจน (Y ₂)	3. ภาวะผู้นำด้านการจัด การเรียนการสอน (Y ₃)	4. การสร้างบรรยากาศแห่ง ความศรัทธาสูง (Y ₄)	5. เวลาในการจัดการเรียน การสอน (Y ₅)	6. ความถี่ในการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน (Y ₆)	7. ความสัมพันธ์เชิงบวก ระหว่างบ้านและโรงเรียน (Y ₇)	ภาพรวม Y _{tot}
1. การรับฟัง (X ₁)	.305**	.441**	.352**	.407**	.329**	.876**	.339**	.556**
2. ความเห็นใจ (X ₂)	.711**	.404**	.699**	.465**	.724**	.307**	.729**	.748**
3. การเอื้อวยา (X ₃)	.312**	.427**	.356**	.405**	.329**	.826**	.339**	.552**
4. การตระหนักรู้ (X ₄)	.330**	.422**	.344**	.372**	.348**	.841**	.361**	.557**
5. การโน้มน้าว (X ₅)	.319**	.440**	.367**	.423**	.342**	.824**	.351**	.559**
6. การสร้างมโนทัศน์ (X ₆)	.786**	.322**	.777**	.412**	.809**	.365**	.806**	.787**
7. การมองการณ์ไกล (X ₇)	.311*	.441**	.360**	.413**	.341**	.876**	.346**	.563**
8. การดูแลเอาใจใส่ (X ₈)	.447**	.908**	.395**	.334**	.467**	.428**	.467**	.675**
9. ความมุ่งมั่นต่อการพัฒนา ของผู้คน (X ₉)	.760**	.399**	.664**	.386**	.773**	.333**	.772**	.760**
10. การสร้างชุมชน (X ₁₀)	.757**	.380**	.682**	.365**	.764**	.341**	.761**	.752**
ภาพรวม X _{tot}	.633**	.620**	.653**	.512**	.688**	.756**	.693**	.851**

จากตารางที่ 3 ภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = .851$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นและความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรด้วยแนวทางของผู้นำบริการ โดยมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แสดงถึงความตั้งใจจริง เปิดกว้าง และพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกฝ่าย ทั้งครู ผู้ปกครอง หรือชุมชน ช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความร่วมมือที่เข้มแข็งในองค์กร ประกอบกับผู้บริหารมีความเห็นใจผู้อื่น ผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการเข้าใจปัญหาและความรู้สึกของบุคคลอื่น พร้อมทั้งยอมรับในความแตกต่างหลากหลายระหว่างบุคคล ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร ส่วนในด้านการเยียวยาและพัฒนาความสัมพันธ์ ผู้บริหารมีศักยภาพในการแก้ไขปัญหา สร้างความสามัคคีและความร่วมมือระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา แสดงถึงความสามารถในการบริหารจัดการที่มีจริยธรรมและมีความรอบคอบ ผู้บริหารยังสามารถโน้มน้าวใจบุคลากร และสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสร้างมนต์เสน่ห์และมองการณ์ไกล สามารถวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงคาดการณ์ผลลัพธ์ของสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ในส่วนของการดูแลเอาใจใส่และความมุ่งมั่นในการพัฒนาคน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในทุกมิติ ทั้งในด้านความสามารถ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และความเป็นอยู่ที่ดี สิ่งนี้แสดงถึงการให้คุณค่าแก่บุคลากรในฐานะทรัพยากรสำคัญขององค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถส่งเสริมความสามัคคีและความยั่งยืนในชุมชนของสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้เกิดการช่วยเหลือและดูแลกันภายในชุมชนการเรียนรู้ อันนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันในระดับองค์กรและสังคม เมื่อพิจารณาภาพรวมแล้วผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความเป็นผู้นำ และมีทักษะในการบริหารงาน ที่มีความเข้าใจในบทบาทของตนในการสนับสนุนและพัฒนาคนรอบข้างอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเจตน์ เจริญผล ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก (สมเจตน์ เจริญผล, 2566)

2. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตระหนักถึงความสำคัญคือ การจัดบรรยากาศ



และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ผ่านการดูแลความปลอดภัย การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม ทำให้ครูและนักเรียนสามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียน อีกทั้งการจัดการพื้นที่ให้สะอาดและปลอดภัยยังเป็นปัจจัยเสริมที่สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี ในด้านพันธกิจของสถานศึกษา พบว่าการกำหนดพันธกิจที่ชัดเจนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับช่วยให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย อีกทั้งยังส่งเสริมความผูกพันและการทำงานเป็นทีมอย่างมีระบบ การที่ผู้บริหารและครูเข้าใจวัตถุประสงค์ร่วมกันทำให้การดำเนินการในแต่ละขั้นตอนมีความชัดเจนและสามารถประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ร่วมกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษายังช่วยสร้างความเป็นเอกภาพในการพัฒนาระบบการเรียนการสอน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารยังเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาทักษะการสอนของครูในทุกระดับชั้น ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นผู้นำในด้านการศึกษา มีบทบาทในการกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองและนำแนวทางการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน ครูในสถานศึกษายังแสดงความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และพัฒนาทักษะที่นำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศแห่งความคาดหวังสูง และส่งเสริมให้นักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการทุ่มเทเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวางแผนอย่างรอบคอบของครู ช่วยสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน ครูที่มีการจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสมในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย ส่งผลให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้และทักษะชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษายังมีการติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน การจัดระบบประเมินผลที่ชัดเจนช่วยให้สามารถระบุจุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบ้านและโรงเรียน การสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างผู้ปกครองและสถานศึกษาช่วยสนับสนุนภารกิจและกิจกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการสนับสนุนกิจกรรมและการจัดการเรียนการสอน ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และช่วยเพิ่มคุณภาพของการจัดการศึกษา ความสัมพันธ์เชิงบวกนี้ยังส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการสนับสนุนจากทั้งครอบครัวและโรงเรียนอย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของนักเรียนโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิซิก ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านบทบาทของความผูกพันทางอารมณ์และความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้นำที่มีจริยธรรมและความยุติธรรม มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพสูง ส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมดีขึ้น

(Isik, 2020) และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริชัย โพธิ์ศรีทอง ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (สิริชัย โพธิ์ศรีทอง, 2563)

3. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่าความสัมพันธ์ภาวะผู้นำผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา โดย การรับฟัง ช่วยเหลือรับทราบปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การจัดการสิ่งแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย การสร้างนวัตกรรม และ การมองการณ์ไกล ช่วยกำหนดเป้าหมายและพันธกิจที่ชัดเจน เช่น การพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของนักเรียน การโน้มน้าว และการดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงบันดาลใจและบรรยากาศแห่งความคาดหวังสูงให้กับบุคลากร ความเห็นใจผู้อื่น และการเอื้อยวยา ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทเวลาและความสามารถในการทำงาน การตระหนักรู้ ส่งเสริมการติดตามผลการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และ การสร้างชุมชน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียนผ่านกิจกรรมที่มีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ภาวะผู้นำผู้บริหารเหล่านี้จึงส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และความสัมพันธ์ที่ดีภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของราธิเมียน ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้และประสิทธิผลขององค์กร ในโรงเรียนกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยรวมระหว่างการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้และประสิทธิผลขององค์กร และมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญระหว่างตัวแปรของการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้และประสิทธิผลขององค์กร (Rahimian, 2017) และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิริติกรณ รัชชาติ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันระดับสูง ในทิศทางบวก ($r = 0.85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (กิริติกรณ รัชชาติ, 2561)

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังภาพที่ 1

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริการกับประสิทธิผลสถานศึกษา
และความผูกพันองค์กร



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริการกับประสิทธิผลสถานศึกษาและความผูกพันองค์กร

จากภาพอธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำผู้บริการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถพัฒนาเป็น "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริการกับประสิทธิผลสถานศึกษาและความผูกพันองค์กร" โดยเริ่มจากภาวะผู้นำผู้บริการ (Servant Leadership) ซึ่งผู้บริหารแสดงออกผ่านการดูแลเอาใจใส่ (Caring) ที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของครูและบุคลากรมากกว่าความต้องการของตนเอง การรับฟัง (Listening) ที่เปิดกว้างรับความคิดเห็น และการให้บริการ (Serving) ที่สนับสนุนการทำงานด้วยการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดความไว้วางใจในองค์กร (Organizational Trust) ที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความรู้สึกปลอดภัย และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ความไว้วางใจนี้ส่งผลต่อความชัดเจนของพันธกิจ (Mission Clarity) โดยผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ จากนั้นพันธกิจที่ชัดเจนนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ที่ครูและบุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีขวัญกำลังใจ และมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อเป้าหมายร่วมกัน สุดท้ายนำไปสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษา (School Effectiveness) จากคุณภาพการเรียนการสอน ความสำเร็จของนักเรียนทั้งด้านวิชาการและทักษะชีวิต รวมถึงการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

จากแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำมุ่งบริการกับประสิทธิผลสถานศึกษาและความผูกพันองค์กร สามารถผลักดันจากประสิทธิผลสู่ผลลัพธ์ที่ยั่งยืนได้

บทสรุป

ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การตระหนักรู้ การโน้มน้าว การเยยวยา การรับฟัง การมองการณ์ไกล การดูแลเอาใจใส่ ความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาของผู้คน การสร้างชุมชน ความเห็นใจ และการสร้างมโนทัศน์ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบ้านและโรงเรียน สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย ความถี่ในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศแห่งความคาดหวังสูง และภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเข้าใจในการสร้างมโนทัศน์ และสามารถถ่ายทอดให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดอบรมพัฒนาทักษะการสื่อสารและสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้เกิดการรับรู้ที่เป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและผลักดันการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูแสดงความคาดหวังที่สูงต่อศักยภาพของนักเรียนทุกคน โดยเน้นการสร้างเชื่อมั่นในทักษะพื้นฐานที่นักเรียนสามารถพัฒนาได้ พร้อมทั้งสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีความท้าทายและเหมาะสมกับระดับความสามารถของนักเรียนแต่ละคน การสร้างบรรยากาศที่เชื่อมั่นในศักยภาพของนักเรียนจะช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครองผ่านการสื่อสารที่เปิดกว้างและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ส่งเสริมระบบบริหารจัดการที่



สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนวางแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นแนวทางปรับปรุงการสอน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนผ่านกิจกรรม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อองค์กร นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืนและมีประสิทธิผลในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ
2. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. ควรศึกษาวิจัยการเปรียบเทียบภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารกับรูปแบบภาวะผู้นำอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติกรณัฏฐ์ รักษาดี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พระมหาอำพล ชัยสาร. (2565). ภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความเชื่อมั่นในตนเอง. *Journal of Modern Learning Development*, 7(7): 417-436.
- สมเจตน์ เจริญผล. (2566). ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 5(1): 345-357.
- สิริชัย โพธิ์ศรีทอง. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 5(1): 126-127.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. สมุทรสาคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟฟิค.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). รายงานผลการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำมาตรฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: พรินทวานกราฟฟิค.
- Isik, N. (2020). Ethical leadership and school effectiveness: The mediating roles of affective commitment and job satisfaction. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 8(1): 60-87.
- Likert, R. (1992). *New pattern of management*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Rahimian, H. (2017). Servant leadership role in organizational effectiveness of schools. *Journal of Research on Educational Leadership and Management*, 3(10): 113-140.
- Stronge, J. H., & Xianxuan, X. (2021). *Qualities of effective principals*. Alexandria, VA.





ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุยุคดิจิทัล Factors Affecting Technology Learning for the Elderly in the Digital Era

¹ปิยะพร บุณรัช Piyaporn Buranarach

²วิชิต สุรดิษฐ์ Vichit Suradinkura

³นลินี สุรดิษฐ์ Nalinee Suradinkura

⁴ศุภากร สุรดิษฐ์ Supakorn Suradinkura

^{1,2,3,4}คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

^{1,2,3,4}Faculty of Education, Suan Sunanda Rajabhat University

¹Corresponding author, e-mail: joommoom9@gmail.com

Received March 14, 2025; Revised April 3, 2025; Accepted: May 24, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ และการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล การศึกษานี้ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้เกษียณอายุราชการที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปในเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน คัดเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญร่วมกับการสุ่มแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย 1) ระดับโดยรวมของปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับสูง และระดับการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับสูงเช่นกัน 2) เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล การทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อาชีพปัจจุบัน โครงสร้างครอบครัว และความท้าทายในการเรียนรู้เทคโนโลยี แสดงให้เห็นว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในผลกระทบต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีในผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยต่างๆ เช่น อายุ ระดับการศึกษา อาชีพก่อนเกษียณ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีออนไลน์

แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการเข้าถึงเทคโนโลยีในหมู่ผู้สูงอายุที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ พบว่าปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: การเข้าถึงเทคโนโลยี; ผู้สูงอายุ; ยุคดิจิทัล

Abstract

This research aims to: 1. study the level of technology acceptance factors among the elderly and their access to technology in the digital era. Examine the factors affecting the accessibility of technology among the elderly in the digital era. 2. study the factors affecting the access to technology of the elderly in the digital age. This study employs a quantitative research approach. The sample group consists of 400 retirees aged 60 and above in Din Daeng District, Bangkok, selected through accidental sampling combined with purposive sampling. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, T-Test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. Research Findings 1. The overall level of technology acceptance factors influencing elderly learning in the digital era was at a high level and the level of access to technology among the elderly, which affects their learning in the digital era, was also at a high level 2. Regarding the factors affecting elderly access to technology in the digital era, hypothesis testing revealed that personal factors such as gender, current occupation, family structure, and challenges in learning technology showed no significant differences in their impact on technology access among the elderly. However, factors such as age, education level, pre-retirement occupation, average monthly income, and experience in using online technology showed significant differences in technology access among the elderly at a statistical significance level of 0.05. Furthermore, technology acceptance factors were found to significantly influence the elderly's access to technology in the digital era.

Keywords: Access to Technology; Aging; Digital Age

บทนำ

จากโครงสร้างประชากรโลกที่เปลี่ยนแปลงจากประชากรผู้เยาว์วัยมาสู่สังคมสูงอายุ จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย ส่งผลกระทบต่อตัวผู้สูงอายุตามมา เช่น การต้อง



อยู่ตามลำพัง หรือ การแยกตัวจากสังคม (Siritarungsri et al., 2015) และยังมีผลกระทบต่อครอบครัวทำให้เกิดการแบกรับภาระของวัยหนุ่มสาวสูงขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้สูงอายุต้องได้เรียนรู้เทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน เพื่อให้ผู้สูงอายุนั้น จะได้มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล เทคโนโลยีจึงมีความจำเป็นที่ผู้สูงอายุเองต้องได้เรียนรู้เกี่ยวกับความทันสมัยในยุค 4.0 ที่ประเทศไทยขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะผู้สูงอายุให้มีความรู้และความสามารถในการด้านของเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ถึงแม้ว่าภาคเอกชนจะมีการจ้างงานผู้สูงอายุที่ผู้สูงอายุบางคนเกษียณไปบ้างแล้ว แต่ปัญหาหนึ่งที่ผู้สูงอายุเผชิญปัญหาคือการใช้เทคโนโลยีสืบเนื่องจากว่าผู้สูงอายุยังได้มีความล้าหลังในทางด้านของคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่นๆ (พนม คลีฉายา, 2564) นับได้ว่าการที่จะเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุและการใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารฐานรากในการพัฒนาการสร้างความเจริญเติบโตของทางเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคมในด้านต่างๆ ที่สามารถควบคู่กันไปได้ ความก้าวหน้าและนวัตกรรมของเทคโนโลยีดิจิทัล ยังส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบกระบวนการ โครงสร้างทางด้านกิจกรรมของเศรษฐกิจ และสังคมที่อยากจะเลี้ยงได้ (อารีย์ ศรีแจ่ม, 2562) ตามที่งานวิจัยของ Yasuoka (2023) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุที่มีการใช้เทคโนโลยีไว้ว่าผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัย ถึงแม้ว่าการใช้เทคโนโลยีนั้นจะมีความซับซ้อนมากมายก็ตาม ผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นก็มีความสามารถที่จะเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ เพราะว่าผู้สูงอายุสามารถได้รับผลประโยชน์จากเทคโนโลยีในสมัยได้ให้เทียบเท่ากับคนวัยทำงาน วัยรุ่น เป็นต้น เนื่องจากว่า ในสังคมปัจจุบันนั้นมีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตมากที่สุด อาจจะถือได้ว่าโทรศัพท์มือถือถือเป็นปัจจัยที่ 5 ในการดำรงชีพในทุกวันก็ย่อมได้ การที่ผู้สูงอายุต้องมาใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ นั้นค่อนข้างยากสำหรับวัยที่มีอายุเยอะมากอย่างหลากหลาย

เทคโนโลยีดิจิทัลมีข้อดีอย่างหลากหลายที่เอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อที่จะทำให้ผู้สูงอายุไม่ได้มีความเหงา เกิดอาการภาวะซึมเศร้าตามมาที่หลัง การที่มีความบันเทิงเข้ามาเท่ากับสร้างโลกใบใหม่ให้แก่ผู้สูงอายุ แต่ทว่าเมื่อมีข้อดีย่อมมีข้อเสียในการใช้เทคโนโลยี ดังเช่นพนม คลีฉายา (2564) ที่พบข้อบกพร่องของการทำวิจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่พบปัญหาทางด้านสายตา ความจำสั้นและการลืมอย่างง่าย ความซับซ้อนและความยุ่งยากจากเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังพบอีกว่าปัจจัยที่เกิดอุปสรรคก็คือปัจจัยทางด้านสัญญาณที่มีกำลังอ่อน ปัญหาของตัวอักษรหรือตัวพิมพ์ที่มีขนาดเล็ก นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ค้นพบว่า ผู้สูงอายุนั้นมีข้อจำกัดทางด้านเศรษฐกิจที่ขาดโอกาสในการเข้าถึงการใช้เครือข่ายทางสังคมออนไลน์ ผู้สูงอายุขาดความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์แก่ผู้สูงอายุ ศักยภาพทางร่างกายของผู้สูงอายุในการเรียนรู้การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์อย่างเต็มรูปแบบ และ ผู้สูงอายุไม่มีความมั่นใจถึงความปลอดภัยในการใช้ระบบออนไลน์ (อารยา ผลธัญญา, 2564) เนื่องจากการกรอกข้อมูลส่วนตัวที่อาจจะถูกนำไปใช้โดย

มีงานวิจัยเกิดความเสียหายต่อตัวผู้สูงอายุ โฆษณาที่อ้างสรรพคุณเกินจริง ผู้สูงอายุไม่มีความปลอดภัยหากมีบุคคลที่ไม่รู้จักเข้ามาคุยหรือติดต่อเข้ามาคุย และความเหมาะสมของการโพสต์ข้อความ ข้อมูลของตนเองโดนแฉ และความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ส่งต่อกันมา ขณะเดียวกันผู้สูงอายุบางส่วนมองว่าปลอดภัย เพราะผู้สูงอายุไม่ค่อยได้เล่นโซเชียล จึงคิดว่าเสียหายน้อยเนื่องด้วยผู้สูงอายุมีความระมัดระวังพอสมควร

จากการศึกษางานวิจัยและการทบทวนวรรณกรรมที่ได้นำมาศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีและการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัลมาศึกษาในงานวิจัย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุยุคดิจิทัล เพื่อศึกษาถึงเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ผู้สูงอายุนิยมใช้ รวมทั้ง การรู้เท่าทันสื่อ และการใช้สื่อดิจิทัลของผู้สูงอายุในการสร้างความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เพื่อที่สามารถนำไปต่อยอดให้กับหน่วยงานที่ดูแลผู้สูงอายุ เช่น โรงพยาบาล ศูนย์ดูแลผู้ป่วยโดยตรง เป็นต้น เพราะจะทราบถึงการพัฒนาของผู้สูงอายุที่มีการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุทั้งต่อทางด้านเศรษฐกิจ ความผูกพันในครอบครัว การรู้เท่าทันดิจิทัล และการสร้างผลผลิตทางเศรษฐกิจของผู้สูงวัยเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศไทย ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประชากรทางด้านเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ และการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการดำเนินงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ และมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด ซึ่งในการดำเนินใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในการศึกษารุ่นนี้ คือ ผู้สูงอายุที่เกษียณแล้วอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ในเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร จำนวน 23,282 คน (พัฒนาชุมชนเขตดินแดง, 2567) 2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สูงอายุที่มีอายุที่เกษียณแล้วตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป ในเขตดินแดงของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มบังเอิญ



(Convenience Sampling) ร่วมกับการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และใช้วิธีคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้ดำเนินการสร้างตามลำดับขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์ การเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล 2) ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุยุคดิจิทัล เพื่อนำมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถาม 3) สร้างแบบสอบถามตามหลักเกณฑ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาโดยศึกษาจากแบบสอบถามและแบบทดสอบต่างๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียง โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบความชัดเจนและการสื่อความหมายของภาษา มีรายละเอียด ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพก่อนเกษียณ อาชีพปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โครงสร้างของครอบครัว และประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุยุคดิจิทัล โดยสอบถามเรื่อง (1) ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ (2) ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (3) ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน (4) ด้านแรงจูงใจด้านความบันเทิง (5) ด้านมูลค่าราคา (6) ด้านอิทธิพลของสังคม โดยใช้การวัดข้อมูลประเภทมาตรวัดอันตรภาคหรือช่วง (Interval) มีลักษณะคำถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 30 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล โดยสอบถามเรื่อง (1) ด้านวัตถุประสงค์ในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (2) ด้านแอปพลิเคชันที่ใช้งาน (3) ด้านกิจกรรมที่เลือกดู โดยใช้การวัดข้อมูลประเภทมาตรวัดอันตรภาคหรือช่วง (Interval) และมีลักษณะคำถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากสองแหล่งหลัก ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้มาจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้สูงอายุผ่านแบบสอบถามออนไลน์ และสัมภาษณ์ ซึ่งออกแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบบสอบถามนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สูงอายุที่มีระดับการใช้งานเทคโนโลยีแตกต่างกัน และ ข้อมูลทุติยภูมิได้จากเอกสารและรายงานของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น พัฒนาชุมชนเขตดินแดง และหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีข้อมูลด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับผลการสำรวจ การใช้ทั้งแบบสอบถามออนไลน์และข้อมูลจากหน่วยงาน

ของรัฐช่วยให้การวิจัยครั้งนี้มีความครอบคลุม และสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุได้อย่างถูกต้องและรอบด้าน

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในการบรรยายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติพื้นฐาน หาค่าร้อยละ แจกแจงความถี่ค่าเฉลี่ย และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนของข้อมูล One-Way ANOVA และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุยุคดิจิทัล

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ และการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล ดังในตารางที่ 1-2

ตารางที่ 1 การยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ

การยอมรับเทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	4.22	0.579	มาก	1
ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน	4.03	0.597	มาก	3
ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน	4.14	0.584	มาก	2
ด้านแรงจูงใจด้านความบันเทิง	3.99	0.698	มาก	4
ด้านมูลค่าราคา	3.70	0.689	มาก	5
ด้านอิทธิพลของสังคม	2.72	1.048	ปานกลาง	6
รวม	3.80	0.531	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุยุคดิจิทัลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D = 0.531) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$, S.D = 0.579) รองลงมา ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ($\bar{x} = 4.14$, S.D = 0.584) ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ($\bar{x} = 4.03$, S.D = 0.597) ด้านแรงจูงใจด้านความบันเทิง ($\bar{x} = 3.99$, S.D = 0.698) ด้านมูลค่าราคา ($\bar{x} = 3.70$, S.D = 0.689) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านอิทธิพลของสังคม ($\bar{x} = 2.72$, S.D = 1.048) ตามลำดับ



ตารางที่ 2 การเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุยุคดิจิทัล โดยรวม

การเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. วัตถุประสงค์ในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์	3.65	0.675	มาก	1
2. แอปพลิเคชันที่ใช้งาน	3.56	0.627	มาก	2
3. กิจกรรมที่เลือกดู	3.12	0.593	ปานกลาง	3
รวม	3.44	0.556	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.44$, S.D = 0.556) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัตถุประสงค์ในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด ($\bar{x} = 3.65$, S.D = 0.675) รองลงมา แอปพลิเคชันที่ใช้งาน ($\bar{x} = 3.56$, S.D = 0.627) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด กิจกรรมที่เลือกดู ($\bar{x} = 3.12$, S.D = 0.593) ตามลำดับ

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน การวิเคราะห์นี้เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้ผลการวิเคราะห์หาค่าความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุในเขตดินแดง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพก่อนเกษียณก่อนอายุ 60 ปี อาชีพปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โครงสร้างของครอบครัว ประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีสื่อออนไลน์ อะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านต้องการเรียนรู้เทคโนโลยี และท่านประสบปัญหาใดในการเรียนรู้เทคโนโลยี แตกต่างกัน โดยจำแนกตามปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. อาชีพก่อนเกษียณก่อนอายุ 60 ปี 5. อาชีพปัจจุบัน 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7. โครงสร้างของครอบครัว 8. ประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีสื่อออนไลน์ 9. อะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านต้องการเรียนรู้เทคโนโลยี 10. ท่านประสบปัญหาใดในการเรียนรู้เทคโนโลยี ที่แตกต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติ F-test ในการทดสอบปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพก่อนเกษียณก่อนอายุ 60 ปี อาชีพปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โครงสร้างของครอบครัว ประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีสื่อออนไลน์ อะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านต้องการเรียนรู้เทคโนโลยี และ ท่านประสบปัญหาใดในการเรียนรู้เทคโนโลยี โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่า Sig
เพศ	0.290
อายุ	0.000*
ระดับการศึกษา	0.009*
อาชีพก่อนเกษียณก่อนอายุ 60 ปี	0.000*
อาชีพปัจจุบัน	0.218
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.000*
โครงสร้างของครอบครัว	0.132
ประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีสื่อออนไลน์	0.000*
อะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านต้องการเรียนรู้เทคโนโลยี	0.000*
ท่านประสบปัญหาใดในการเรียนรู้เทคโนโลยี	0.200

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อาชีพปัจจุบัน โครงสร้างของครอบครัว และ ท่านประสบปัญหาใดในการเรียนรู้เทคโนโลยี ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัลที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพก่อนเกษียณก่อนอายุ 60 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีสื่อออนไลน์ และ อะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านต้องการเรียนรู้เทคโนโลยี ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัลที่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล แตกต่างกัน การวิเคราะห์นั้นเป็นการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล

Model	ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	P-Value
		B	Beta		
		Std. Error.			
1	ค่าคงที่	0.536	0.152	3.523	0.000*



1. ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	0.156	0.062	0.162	2.492	0.003*
2. ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน	0.159	0.050	0.170	3.158	0.002*
3. ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน	0.131	0.063	0.137	2.088	0.004*
4. ด้านแรงจูงใจด้านความบันเทิง	0.135	0.040	0.169	3.323	0.001*
5. ด้านมูลค่าราคา	0.039	0.039	0.048	0.991	0.002*
6. ด้านอิทธิพลของสังคม	0.143	0.021	0.270	6.896	0.000*

R = .725 R Square = 0.526 Adjusted R Square = 0.519 S. E. E = 0.386 F = 72.721 P = 0.000

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ ได้แก่ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ด้านแรงจูงใจด้านความบันเทิง ด้านมูลค่าราคา และด้านอิทธิพลของสังคม แตกต่างกัน ส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุยุคดิจิทัล มีการอภิปรายผลดังนี้

1. การยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุยุคดิจิทัล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ด้านแรงจูงใจด้านความบันเทิง ด้านมูลค่าราคา และด้านอิทธิพลของสังคม ตามลำดับ เนื่องจากว่า ในสังคมปัจจุบันโลกออนไลน์เข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้น การที่ผู้สูงอายุอยู่ห่างไกลคนในครอบครัวส่งผลให้ผู้สูงอายุมีสภาวะอารมณ์เหงา เปล่าเปลี่ยวใจ อาจจะทำให้เกิดอารมณ์ฟุ้งซ่านคิดว่า ลูก หลานไม่รักตนเอง การที่มีเทคโนโลยีเข้ามาเติมเต็มความสุขกับผู้สูงอายุ นับได้ว่าเป็นประโยชน์อย่างมากแก่ตัวผู้สูงอายุเอง และลูกหลานจะไม่ได้ดูห่างปู่ ย่า ตา ยาย มากเท่าที่ควร นับได้ว่าเป็นประโยชน์อย่างมากในชีวิตประจำวัน ซึ่งมีความสอดคล้องตามแนวคิดของ Davis ได้กล่าวไว้ว่า ระดับความเชื่อของผู้ใช้งานที่เชื่อว่าเทคโนโลยีนั้นๆ จะช่วยเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพให้กับงานของบุคคลนั้นได้ ก่อให้เกิดประโยชน์ซึ่งการรับรู้ประโยชน์จะส่งผลต่อทัศนคติต่อการใช้งานและเกิดความตั้งใจหรือเจตนาในที่สุดเกิดจากการที่ผู้ใช้งานรับรู้ถึง ความง่ายจากการจะใช้งานในตัวระบบ (Perceived Ease of Use) ตัวแปรปัจจัยภายนอก (External Variables) (Davis, 1989) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงทิพย์ เจริญรุขซ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการใช้และการยอมรับนวัตกรรมสื่อสังคมออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ประโยชน์ด้านสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้คนได้อย่างสะดวก ประหยัดเงินและเวลา (ดวงทิพย์ เจริญรุขซ์, 2563) ทั้งมีงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับระวีวรรณ ทรัพย์อินทร์ ได้ทำการศึกษา

เรื่อง สื่อกับผู้สูงอายุในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบของสื่อต่อผู้สูงอายุนั้นมีทั้งทางลบและทางบวกทั้งด้านสุขภาพร่างกายและสภาพจิตใจ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้สูงอายุมีอารมณ์ที่อ่อนไหวง่าย เมื่อเจอคลิปที่กระทบกระเทือนจิตใจมากเกินไป ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีสภาวะที่คิดลบกับเรื่องและผู้สูงอายุได้นั้น อาจเกิดจิตใต้ที่อ่อนแอได้ (ระวีวรรณ ทรัพย์อินทร์, 2563)

2. การเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัตถุประสงค์ในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด รองลงมาได้แก่ แอปพลิเคชันที่ใช้งาน และกิจกรรมที่เลือกดู ตามลำดับ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้สูงอายุนั้นมีสภาวะที่มีอารมณ์ค่อนข้างที่จะแปรปรวนมีความเหงาต้องการพูดคุยกับเพื่อนฝูงที่ห่างหายไปนาน เมื่อได้มีการพูดคุยพบกันในโลกออนไลน์ทำให้ความเหงาคลี่คลายลงได้บ้าง ผู้สูงอายุเองนั้นการพบปะเพื่อนจึงเป็นส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก อัพเดทชีวิตตนเองกันและกันให้ตนเองฟัง ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของมินท์ ห่าว เหยียน ที่กล่าวไว้ว่า การเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัลไว้ว่า มีความรู้และมองเชิงบวกต่อเทคโนโลยีเพราะเขาเห็นว่ามีความประโยชน์และจำเป็นในการสืบค้นข้อมูล และทำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกข่าวสารต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสุขภาพ หรือเรื่องเหตุการณ์บ้านเมือง ซึ่งเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตต่อชีวิตประจำวัน (มินท์ ห่าว เหยียน, 2563) และยังมี ความสอดคล้องกับงานวิจัยของอารียา ศรีแจ่ม ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่าผู้สูงอายุมีวัตถุประสงค์ในการเข้าถึงเทคโนโลยีดังนี้ (1) ค้นหาข้อมูล (2) ความบันเทิง (3) การทำงาน/ธุรกิจ (4) อ่านข่าวสารประจำวัน (5) ทำธุรกรรมทางการเงินออนไลน์ (6) สื่อสารระหว่างเพื่อนฝูง (7) เผยแพร่ตัวตนหรือผลงานตนเอง เพราะผู้สูงอายุนั้นอาจจะเกิดสภาวะที่ต้องการพูดคุยกับเพื่อน หรือว่า ต้องการหาข้อมูลที่ผู้สูงอายุอยากรู้ในเรื่องนั้นๆ ถือได้ว่าผู้สูงอายุแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกันในด้านของการค้นหาข้อมูลต่อไป (อารียา ศรีแจ่ม, 2562) และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพนม คลี่ฉายา ได้ทำการศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุและข้อเสนอเพื่อการเสริมสร้างภาวะพลวุฒิภาวะและผลิตภาพของผู้สูงอายุไทย ผลการวิจัยพบว่า ใช้สนทนา อ่านข่าวติดตามข่าวสาร สืบค้นข้อมูล เพราะผู้สูงอายุนั้นต้องการเรียนรู้ในโลกที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา การค้นหาในโทรศัพท์จึงมีความสะดวก มากกว่า ในการที่ต้องดูข่าวสารในสื่อทีวี แต่กระนั้นผู้สูงอายุบางส่วนนั้นไม่มีความต้องการที่จะสืบค้น ผ่านช่องทางโซเชียล อาจจะเป็นเพราะว่าผู้สูงอายุมีปัญหาในการใช้เครื่องมือสื่อสาร จึงมองว่าการใช้สื่อออนไลน์ไม่มีส่วนสำคัญของการใช้ชีวิตประจำวัน (พนม คลี่ฉายา, 2564) มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของมาร์ติน่า เบนเวนูติ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเกี่ยวข้องของความสัมพันธ์ทางสังคมออนไลน์ในหมู่ผู้สูงอายุ: การใช้เว็บสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตได้อย่างไรผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าเวลาที่ผู้สูงอายุใช้ออนไลน์มีผลเสียต่อการรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมแบบออฟไลน์



(การสนับสนุนทางสังคมทางอารมณ์และข้อมูลออนไลน์และอารมณ์ออนไลน์) (มาร์ติน่า เบนเวนุติ, 2563)

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อาชีพปัจจุบัน โครงสร้างของครอบครัว และ ท่านประสบปัญหาใดในการเรียนรู้เทคโนโลยี ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัลที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของโชติวัฒน์ สกุลวิริยะโรจน์ ได้กล่าวไว้ว่า เพศ ที่มีความแตกต่างกันซึ่งมีทั้งเพศหญิงและเพศชาย นั้น แต่กระนั้นก็ไม่ได้มีความแตกต่างกันต่อด้านพฤติกรรมต่อการใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้อาชีพปัจจุบัน มีความแตกต่างกัน แต่ว่าการเข้าถึงเทคโนโลยีไม่มีความแตกต่างกัน โครงสร้างของครอบครัว และ การประสบปัญหาใดในการเรียนรู้เทคโนโลยี มีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงนั้น การใช้เทคโนโลยีนั้น ย่อมไม่มีความที่แตกต่างกัน เพราะว่าบางโครงสร้างครอบครัวนั้น มีความที่คล้ายคลึงกัน และทุกคนในการเรียนรู้เทคโนโลยีนั้นย่อมประสบปัญหาเหมือนกันจึงไม่มีความที่แตกต่างกัน (โชติวัฒน์ สกุลวิริยะโรจน์, 2562) และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธยา สมสุข ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อาชีพปัจจุบัน โครงสร้างครอบครัว ไม่ส่งผลต่อใช้สื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุ (สุทธยา สมสุข, 2564)

4. ผู้สูงอายุที่มีอายุ ระดับการศึกษา อาชีพก่อนเกษียณก่อนอายุ 60 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีสื่อออนไลน์ มีความแตกต่างกัน ที่ส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้สูงอายุ ที่อยู่ในช่วง 60 - 69 ปี และ 70 - 79 ปี มีความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยี เพราะว่าผู้สูงอายุในช่วงนี้เป็นผู้สูงอายุช่วงต้น ร่างกายมีการตอบสนองอยู่ เมื่อเทียบกับผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า ระดับการศึกษา ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้สูงอายุที่จะจบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยี เมื่อเทียบกับผู้สูงอายุที่จบการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย และ สูงกว่าปริญญาตรี อาชีพก่อนเกษียณก่อนอายุ 60 ปี ที่มีการประกอบอาชีพ ข้าราชการ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้สูงอายุที่ประกอบอาชีพ ข้าราชการ ได้สัมผัสเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา เพราะว่าต้องส่งข้อมูลผ่าน e-mail และ Line ความคล่องตัวในการเข้าถึงเทคโนโลยีนั้น ย่อมมีมากกว่า เมื่อเทียบกับอาชีพอื่นๆ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มี รายได้ 5,000 – 10,000 บาท 10,001 – 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท 20,001 – 25,000 บาท และ 25,001 – 30,000 บาท อาจจะเป็นเพราะว่าผู้สูงอายุมีรายได้แค่เพียงพอ เพราะว่าผู้สูงอายุไม่ค่อยมีรายได้ที่เป็นหลักอย่างแน่นอน จึงทำให้ไม่ค่อยมีรายได้ เมื่อเทียบตอนที่ยังสามารถทำงานได้ เพราะว่า ผู้สูงอายุบางท่าน มีรายได้มาจาก บุตร หลาน เบี้ยยังชีพ ประกันสังคม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จึงมีไม่มากพอ เมื่อเทียบกับผู้สูงอายุที่มีการลงทุน เล่นหุ้น เป็นประจำอยู่แล้ว ส่วนประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีสื่อออนไลน์ จะเห็นได้ว่า เคยใช้บ้างแต่ปัจจุบันไม่ได้ใช้ และ ปัจจุบันใช้อยู่บ้าง มีความสามารถต่อการเข้าถึงเทคโนโลยี อาจจะเป็นเพราะว่าผู้สูงอายุ มีความเสื่อม

โทรมทางร่างกายมากพอสมควร เมื่อเทียบกับการที่จะเล่นสื่อออนไลน์ทุกวันย่อมเพราะต้องส่งผลต่อร่างกายมากพอสมควร การที่ผู้สูงอายุเล่นบ้าง ไม่เล่นบ้างนั้น เป็นการใช้เวลากับครอบครัว บุตรหลาน ให้มีค่าดีที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler & Armstrong ที่กล่าวไว้ว่า ลักษณะส่วนเฉพาะบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของแต่ละบุคคล เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในด้านการตลาด โดยแบ่งเกณฑ์ตามตัวแปรที่สำคัญทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ขนาดของครอบครัวหรือจำนวนสมาชิกภายในครอบครัว รายได้ อาชีพ ระดับการศึกษา ศาสนาและเชื้อชาติ ประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น (Kotler & Armstrong, 2013) และยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงทิพย์ เจริญรุกษ์ ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการใช้และการยอมรับนวัตกรรมสื่อสังคมออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ด้านระดับการศึกษาสูงสุด รายได้/เดือน และอาชีพก่อนเกษียณ ประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีสื่อออนไลน์ และ อะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านต้องการเรียนรู้เทคโนโลยี มีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์แตกต่างกัน (ดวงทิพย์ เจริญรุกษ์, 2563)

5. ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล ส่วนปัจจัยส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล ที่ได้แก่ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ด้านแรงจูงใจด้านความบันเทิง ด้านมูลค่าราคา และ ด้านอิทธิพลของสังคม แตกต่างกัน ส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีความสอดคล้องกับแนวคิดของอดิศักดิ์ จำปาทอง ได้กล่าวว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ใช้เทคโนโลยี และใช้งานโปรแกรมประยุกต์และกิจกรรมบนอินเทอร์เน็ตในชีวิตประจำวัน (life style) ผู้สูงอายุมีความสามารถในการใช้โปรแกรมประยุกต์และทำกิจกรรมบนอินเทอร์เน็ตด้านการอ่านและการสืบค้นเนื้อหา ติดตามข่าวสาร และการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้เป็นจำนวนมากที่สุดมีข้อค้นพบงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าผู้สูงอายุนั้นมีความรู้ในเชิงบวกและเห็นว่าอินเทอร์เน็ตมีประโยชน์และจำเป็นในการสืบค้นข้อมูล และทำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ข่าวสารต่างๆ และเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต (อดิศักดิ์ จำปาทอง, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

จากการดำเนินงานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุยุคดิจิทัล ได้พบว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีของผู้สูงอายุส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล ส่วนปัจจัยส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล ที่ได้แก่ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ด้านแรงจูงใจด้านความบันเทิง ด้านมูลค่าราคา และด้าน

อิทธิพลของสังคม แตกต่างกัน ส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล แตกต่างกัน
ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาพโตแมลแสดงการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุ

บทสรุป

จากการทำงานวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงเกี่ยวกับประโยชน์ของสื่อดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุ กล่าวอีกอย่างหนึ่งว่าผู้สูงอายุไม่ได้หันสื่อออนไลน์ในสังคมปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์เป็นประโยชน์มากที่สุด เพราะสื่อออนไลน์จำเป็นที่ต้องมีการใช้อย่างแพร่หลายในสังคมทุกวันนี้ พร้อมทำให้ผู้สูงอายุใช้เทคโนโลยีที่ใหม่ๆ เป็นประโยชน์ให้ได้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ค้นพบมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงาน องค์กรใดเป็นผู้ดำเนินการ เช่น รัฐบาล องค์กรเอกชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการตั้งราคาสินค้าของต่างๆ ให้พอเหมาะกับรายได้ผู้สูงอายุ และเพิ่มรายได้ให้กับผู้สูงอายุเพื่อที่ผู้สูงอายุจะได้ซื้อสิ่งของได้ตามความต้องการ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1. ด้านอิทธิพลของสังคม ผู้สูงอายุไม่ค่อยให้ความสำคัญต่ออิทธิพลของสังคมในการใช้เทคโนโลยี อาจจะเป็นเพราะว่าผู้สูงอายุบางคนไม่ค่อยมีกำลังทรัพย์เพราะว่า โทรศัพท์มือถือมีราคาที่สูงเกินไป ผู้สูงอายุจึงไม่ค่อยได้ซื้อใช้ ราคาสินค้าค่อนข้างที่จะแพงในตามสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ

ส่งผลให้ผู้สูงอายุไม่กล้าที่จะเข้าสังคม ควรที่จะตั้งราคาส่งของต่างๆ ให้พอเหมาะกับรายได้ของผู้สูงอายุ และ เพิ่มรายได้ให้กับผู้สูงอายุ เพื่อที่ผู้สูงอายุจะได้ซื้อสิ่งของได้ตามความต้องการ

2. ด้านกิจกรรมที่เลือกดู ผู้สูงอายุไม่ค่อยคล่องตัวในการใช้คลิปวิดีโอที่ต้องจัดการตัดต่อคลิปเอง อาจจะเป็นเพราะว่ามันมีขั้นตอนที่มีความซับซ้อน มากจนเกินไป ส่งผลให้ผู้สูงอายุไม่พร้อมที่จะเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ที่เข้ามาจนไม่สามารถปรับตัวตามทันยุคสมัยได้ ควรที่จะมีการส่งเสริมกิจกรรมมีเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ความสะดวกของการจัดกิจกรรม ในการตัดคลิป Reels ลงเฟสบุ๊ค เพื่อที่ผู้สูงอายุจะได้ตามทันยุคสมัยมากยิ่งขึ้น และผู้สูงอายุเมื่อที่ได้จะอัดคลิปไว้เป็นความทรงจำของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ด้านใดด้านหนึ่งจากข้อเสนอเชิงนโยบายในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อแก้ปัญหาเป็นแนวทางสำหรับการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุให้ดีที่สุด ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. องค์กรธุรกิจ โดยเฉพาะผู้ประกอบการหรือนักธุรกิจในอุตสาหกรรมเทคโนโลยี สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการพัฒนากลยุทธ์ของการใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างให้เกิดการสื่อสารแบบปากต่อปากของหน่วยงานเอกชน ซึ่งจะสามารถลดความซับซ้อนและระยะเวลาในการตัดสินใจใช้บริการของผู้สูงอายุได้ และเป็นแนวทางในวางแผนการเพิ่มผลกำไรของบริษัทบริการในมิติที่มีความสำคัญ และพัฒนาไปควบคู่กันในทุกๆ มิติ

3. ในงานวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ควรที่จะมีการทำเป็นวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อที่จะได้สัมภาษณ์ความต้องการของผู้สูงอายุในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- โชติวัฒน์ สกฤตวิริยะโรจน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของผู้บริโภคและการกลับมาใช้บริการซ้ำของผู้บริโภคที่เลือกชมภาพยนตร์ไทยในโรงภาพยนตร์ของผู้บริโภคที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร. *สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล*.
- ดวงทิพย์ เจริญรุข. (2563). พฤติกรรมการใช้และการยอมรับนวัตกรรมสื่อสังคมออนไลน์ของกลุ่มผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารนิเทศศาสตร์ปริทัศน์*, 24(2): 229-237.
- พนม คลีฉายา. (2564). การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุและข้อเสนอเพื่อการเสริมสร้างภาวะพลัดพรากและผลิตภาพของผู้สูงอายุไทย. *Journal of Communication Arts*, 39(2): 56-78.
- มาร์ติน่า เบนเวนตู. (2563). ความเกี่ยวข้องของความสัมพันธ์ทางสังคมออนไลน์ในหมู่ผู้สูงอายุ: การใช้เว็บสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตได้อย่างไร. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด*.



- มินท์ ห่าว เหงียน. (2563). การมีส่วนร่วมทางสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุและทุนทางสังคม. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาขาวิชาการบริหารการพัฒนา*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เชียงตอง.
- ระวีวรรณ ทรัพย์อินทร์. (2563). สื่อกับผู้สูงอายุในประเทศไทย. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุทธยา สมสุข. (2564). พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของผู้สูงอายุ. *วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 33(1): 62-77.
- อารยา ผลธัญญา. (2564). การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์กับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 15(3): 272-288.
- อารียา ศรีแจ่ม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในยุคดิจิทัล. *วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐกิจดิจิทัล*. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อดิศักดิ์ จำปาทอง. (2564). แนวทางการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดลำปาง. *วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจบัณฑิตย์*, 15(2): 235-267.
- Davis, F. (1989). Perceived Usefulness Perceived Ease of Use and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13: 319-340.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2013). *Principle of Marketing*. 15th Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- Yasuoka, M. (2023). Designing Knowledge Management System for Traditional Craft Practitioners. *American Journal of Management*, 20(2): 45-58.
- Siritarungsri, B., et al. (2015). Strategies for Successful Ageing Living Alone. *Journalism and Mass Communication*, 5(2): 87-97.



ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

The Leadership of Female School Administrators in Phatthalung
Primary Educational Service Area Office 2

¹อรจริย์ ชูโลก Oncharee Cholok

²เชาวนี แก้วมโน Chaowanee Kaewmano

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

¹Corresponding author, e-mail: oncharee.cho119@hu.ac.th

Received February 23, 2025; Revised April 4, 2025; Accepted: May 24, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ประชากรที่ทำการวิจัย คือ ครูข้าราชการในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารเป็นผู้หญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 538 คน จาก 42 โรงเรียน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G-Power ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 252 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนการประเมิน 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการทดสอบเอฟ การเปรียบเทียบแบบคู่ใช้วิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการยอมรับนับถือและด้านการโน้มน้าวจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ใน



การทำงาน พบว่าในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำควรมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ควรเสริมสร้างทักษะด้านการยอมรับนับถือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและแนะนำ แก่บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า

คำสำคัญ: จังหวัดพัทลุง; ภาวะผู้นำ; สถานศึกษาสตรี

Abstract

This research aimed to 1) study the leadership of female school administrators according to the opinions of teachers under the Office of the Primary Education Area 2, Phatthalung. 2) Compare the leadership of female educational administrators according to the opinions of civil servant teachers classified by gender, size of educational institution and work experience. 3) Study the guidelines for developing the leadership of female educational administrators. Research population Civil servant teachers in educational institutions with female administrators under the jurisdiction of the Phatthalung Primary Educational Service Area Office, Area 2, academic year 2024, numbering 538 people from 42 schools. The sample size was determined using the G-Power program, resulting in a sample of 252 people. The instrument used for data collection was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability of .986. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, t-test, and F-test. Pairwise comparisons were performed using the Scheffe' Method. The research results found that: 1) the leadership of female educational administrators, overall and in each aspect, was at a high level. 2) The leadership of female educational administrators, according to the opinions of civil servant teachers, classified by gender, is not different overall. However, when considering each aspect, it was found that teachers of different genders had significantly different opinions on respect and persuasion at a statistical level of .05. Categorized by work experience, it was found that overall, there were differences with statistical significance at the .01 level, and classified by educational institution size, there were no differences overall. 3) Leadership development approaches should focus on creating an atmosphere that promotes collaboration and continuous learning. Respect skills should be developed,

teamwork should be promoted, and more experienced personnel should be given the opportunity to provide advice and guidance to less experienced personnel.

Keywords: Phatthalung Province; The Leadership; Female School

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ จากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและแนวทางการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา โดยสถานศึกษาที่ได้รับมอบอำนาจให้ดำเนินการเองนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำนโยบาย แนวทางการดำเนินงานและโครงการต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ ในยุคของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและต้องพัฒนาส่งเสริมบุคลากร โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2553) อีกทั้งยังต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการบริหารและพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำในการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ ผู้นำในโรงเรียนจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาโดยตรง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะ “ผู้นำ” ได้รับการกระจายอำนาจให้ต้องปฏิบัติหน้าที่ทุกประการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษابرลุเป้าหมาย ส่งผลให้ระบบการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น จึงขึ้นอยู่กับ “ภาวะผู้นำ” ซึ่งภาวะผู้นำนั้นเป็นหัวใจของการบริหารและการจัดการ เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติตามและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสมัยใหม่จะต้องเป็นผู้ที่รู้กฎและระเบียบ รวมทั้งทฤษฎีต่างๆ ในการบริหารงาน เพราะทฤษฎีเป็นเครื่องมือหรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติเท่านั้น ส่วนความสามารถที่จะนำทฤษฎีไปใช้ในการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับศิลปะในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้นไม่มีสูตรสำเร็จในการบริหาร เพราะความสำเร็จขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการของกลุ่มบุคคลในระดับผู้บริหารว่ามีความเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

ในปัจจุบันความเป็นสตรีและบุรุษมีสิทธิที่เท่าเทียมกัน เห็นได้ว่าผู้หญิงเริ่มเข้ามา มีบทบาทในสายงานต่างๆ มากขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสตรี ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทและฐานะของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ภาวะผู้นำตามแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths) ของผู้บริหารสตรีจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับงานที่ปฏิบัติ แต่เป็นความสามารถของผู้บริหารสตรี แต่ละคนที่จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม และนำภาวะผู้นำแต่ละ



ด้านมาใช้ในการบริหารงานในองค์กรให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์และผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มที่จากทุกฝ่ายและทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Griffiths, 1956) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นองค์กรทางการศึกษาที่รองรับการกระจายอำนาจการบริหารจากกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเชื่อมโยงนโยบายการบริหารของรัฐบาลและของกระทรวงศึกษาธิการไปสู่การปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 114 โรงเรียน โรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสตรีจำนวน 42 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2567) มีเป้าประสงค์ให้นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานรวมถึงสถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน และครูบุคลากรทางการศึกษาจัดการศึกษา มีความพึงพอใจในกระบวนการมีส่วนร่วม ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในปัจจุบันมีผู้บริหารสตรีเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ตามแนวคิดของ Griffiths (1956) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1. การมีความคิดริเริ่ม 2. การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3. การยอมรับนับถือ 4. การให้ความช่วยเหลือ 5. การโน้มน้าวจิตใจ 6. การประสานงาน 7. การเข้าสังคม

2. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 538 คน กลุ่มตัวอย่าง 252 คน

3. **เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย** เป็นแบบสอบถาม 2 จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้ ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 45 ข้อ และฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีประเด็นการสัมภาษณ์ทั้ง 7 ด้าน

4. **การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)** ของแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67–1.00 ในส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามมีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .986

5. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในการส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ

6. **การวิเคราะห์ข้อมูล** นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ และขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ทดสอบค่าที (t-test) และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็นประเด็นตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวม

(n=252)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.221	.524	มาก
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.218	.583	มาก
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.138	.590	มาก
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.228	.557	มาก
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.144	.602	มาก
6. ด้านการประสานงาน	4.205	.603	มาก
7. ด้านการเข้าสังคม	4.211	.618	มาก
รวม	4.194	.537	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.194$, $SD=.537$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X}=4.228$, $SD=.557$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.138$, $SD=.590$)

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 5

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี	เพศ				T	p
	ชาย (n=32)		หญิง (n=220)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.302	.593	4.209	.514	.937	.349
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.354	.674	4.198	.568	1.414	.159
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.455	.662	4.092	.565	3.320	.001

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี	เพศ				T	p
	ชาย (n=32)		หญิง (n=220)			
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.385	.613	4.205	.546	1.722	.086
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.417	.545	4.105	.601	2.776	.006
6. ด้านการประสานงาน	4.339	.669	4.186	.591	1.349	.178
7. ด้านการเข้าสังคม	4.170	.746	4.217	.599	-.343	.734
รวม	4.344	.595	4.173	.526	1.698	.091

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ซึ่งเพศชายค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.344$, $SD=.595$) เพศหญิง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.173$, $SD=.526$) โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน พิจารณารายด้าน พบว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านของการยอมรับนับถือและด้านการโน้มน้าวจิตใจ ซึ่งมีความแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n = 252)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี	ประสบการณ์ในการทำงาน					
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	(n=42)		(n=90)		(n=120)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.389	.492	4.352	.477	4.064	.528
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.350	.579	4.374	.478	4.056	.616
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.415	.489	4.254	.553	3.955	.593
4. ด้านของการให้ความช่วยเหลือ	4.413	.540	4.374	.483	4.053	.566
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.357	.524	4.293	.535	3.958	.624
6. ด้านการประสานงาน	4.463	.559	4.330	.518	4.021	.623
7. ด้านการเข้าสังคม	4.517	.492	4.302	.565	4.036	.642
รวม	4.418	.479	4.324	.467	4.019	.552



จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.418$, $SD=.479$) ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.324$, $SD=.467$) ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.019$, $SD=.552$)

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n =252)						
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	ระหว่างกลุ่ม	5.687	2	2.843	11.186	.000
	ภายในกลุ่ม	63.294	249	.254		
	รวม	68.981	251			
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	ระหว่างกลุ่ม	6.082	2	3.041	9.548	.000
	ภายในกลุ่ม	79.303	249	.318		
	รวม	85.385	251			
3. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	8.461	2	4.231	13.369	.000
	ภายในกลุ่ม	78.799	249	.316		
	รวม	87.260	251			
4. ด้านของการให้ความช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	7.037	2	3.519	12.354	.000
	ภายในกลุ่ม	70.918	249	.285		
	รวม	77.956	251			
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	8.032	2	4.016	12.047	.000
	ภายในกลุ่ม	83.007	249	.333		
	รวม	91.039	251			
6. ด้านการประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.240	2	4.120	12.375	.000
	ภายในกลุ่ม	82.902	249	.333		
	รวม	91.143	251			
7. ด้านการเข้าสังคม	ระหว่างกลุ่ม	8.358	2	4.179	11.899	.000
	ภายในกลุ่ม	87.455	249	.351		

	รวม	95.813	251			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	7.280	2	3.640	13.913	.000
	ภายในกลุ่ม	65.141	249	.262		
	รวม	72.421	251			

*p ≤ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n = 252)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา				T	p
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง			
	(n=116)		(n=136)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.161	.548	4.272	.499	-1.684	.094
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.170	.541	4.260	.616	-1.239	.221
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.094	.544	4.176	.626	-1.125	.262
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.164	.521	4.282	.583	-1.682	.094
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.080	.555	4.199	.637	-1.573	.117
6. ด้านการประสานงาน	4.126	.575	4.273	.620	-1.959	.051
7. ด้านการเข้าสังคม	4.167	.576	4.248	.651	-1.040	.299
รวม	4.137	.512	4.243	.555	-1.586	.114

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา สตรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาในหลายๆ ด้าน เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายหลักคือการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน การเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา ควบคู่ไปกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยการส่งเสริม



ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ การสร้างความน่าเชื่อถือและความเคารพ การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากร การโน้มน้าวจิตใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ การประสานงานอย่างราบรื่นกับทุกฝ่าย และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสังคม

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสตรี มีความสามารถนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ มีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการกระตุ้นให้บุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานได้ มีเป็นระเบียบและตรงต่อเวลา โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของณิชนันท์ ศรีวลีรัตน์ ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ณิชนันท์ ศรีวลีรัตน์, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา ชัยสิงห์ ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก (วิภาดา ชัยสิงห์, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของชูไธดา สะมะแอ ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนที่สอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนดังกล่าว มีผลการวิจัยในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ชูไธดา สะมะแอ, 2561)

2. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ข้อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านพบว่า

2.1 ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ที่มีเพศต่างกัน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการยอมรับนับถือและด้านการโน้มน้าวจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเกิดจากสังคมในปัจจุบันความแตกต่างระหว่างเพศสังคมมีการยอมรับมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความเสมอภาคในสังคม ทั้งด้านการปฏิบัติงาน สิทธิต่างๆ ส่งผลทำให้สตรีได้รับโอกาสขึ้นมาดำรงตำแหน่งในระดับสูงและปฏิบัติงานสำคัญๆ เพราะปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาสตรี มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง สามารถใช้ประสบการณ์การทำงาน หลักการ เหตุผล และทฤษฎีการบริหารที่ไม่ต่าง ส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารจะได้รับการศึกษาที่สูงมักมีแนวคิด ทักษะคติและแนวปฏิบัติในการทำงานแบบใหม่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเสมอ

คุณลักษณะทางเพศจึงไม่ใช่สิ่งสำคัญในการที่จะประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของธนภัทร ยศดำ ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา สตรี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (ธนภัทร ยศดำ, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ นารอยี ศึกษาภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมาย ของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน (สุดารัตน์ นารอยี, 2564)

2.2 ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจสืบเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สำหรับทุกด้าน ได้เป็นที่น่าพอใจสำหรับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ที่แตกต่าง ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีมีรูปแบบภาวะผู้นำที่โดดเด่นและเป็นที่ยอมรับของครูทุกคน ไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่าง มีความสามารถในการปรับตัวและปรับเปลี่ยนรูปแบบภาวะผู้นำให้เข้ากับความต้องการของครูแต่ละกลุ่ม ทำให้ครูมีความพึงพอใจและไม่รู้สึกถึงความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พร วงศ์อนุสิธ ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (พิมพ์พร วงศ์อนุสิธ, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภัทร ยศดำ ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ธนภัทร ยศดำ, 2565) ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา งามเจริญ วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวม รวมถึงภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ปวีณา งามเจริญ, 2564)

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำในระดับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ทำงาน



ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ใน โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก มีโอกาสสัมผัส ใกล้ชิด สนทนากับผู้บริหารเท่าๆ กัน ผู้ตอบแบบสอบถามจึงทำให้มีโอกาส สัมผัสด้านการมีความคิด ริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการเข้าสังคมด้านการยอมรับนับถือ ด้าน การให้ความช่วยเหลือ และด้านการประสานงาน ทั้งโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กเท่าๆ กัน ปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ประสบความสำเร็จ รวดเร็ว และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยภาระ งาน ของโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนจำกัด ทำให้กระจายภาระงานได้ตามเหมาะสมของแต่ละคน ผู้บริหาร แสดงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแสดงออกภาวะผู้นำอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ตามมอง ประสิทธิภาพ ในตัวผู้นำได้ชัดเจนมากกว่า ทำให้ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการประสานงาน ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความพึงพอใจในผู้บริหารตริ้น้อยกว่า ดังงานวิจัย ของสุภารัตน์ นารอยี ศึกษาภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า 1) ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและ เป้าหมายของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน ในขนาดศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (สุภารัตน์ นารอยี, 2564)

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรี เป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการยกระดับ คุณภาพการศึกษา โดยเน้นการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมของบุคลากร การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การสร้างความไว้วางใจ และการโน้มน้าวจิตใจเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน การ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการปรับปรุงแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้ผู้บริหาร สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสังคมก็เป็นส่วน สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เติบโตอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในสังกัดตั้งที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

บทสรุป

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านของการยอมรับนับถือและด้านการโน้มน้าวจิตใจ มีความแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากบุคลากรในสถานศึกษา การเปิดเผยและโปร่งใสในการบริหารงาน
2. ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสารและการโน้มน้าวจิตใจ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน



4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และให้โอกาสบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและแนะนำแก่บุคลากรที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า

5. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. นำผลการวิจัยไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาทั้งในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสตรีและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุรุษ เพื่อการพัฒนาขององค์กร

2. นำข้อเสนอแนะเหล่านี้มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของสถานศึกษา เช่น นโยบายการบริหารงานที่โปร่งใส นโยบายการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และนโยบายการพัฒนาบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- ชูไธดา สมะแอ. (2561). ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี. *วิทยานิพนธ์การบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณิชนันท์ ศรีวลีรัตน์. (2562). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี. *การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนภัทร ยศดำ. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. *การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13* (น. 2277-2293). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- ปวีณา งามเจริญ. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตราด. *ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553, 22 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก, หน้า 13-14.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วิภาดา ชัยสิงห์. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศรปฐมเขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 9(2): 110-120.
- สุดารัตน์ นารอยี. (2564). ศึกษาภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศรปฐมเขต 1. สารนิพนธ์การบริหารการศึกษา สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศรปฐมเขต 2. (2567). ข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา 2567 กลุ่มนโยบายและแผน. <https://www.phatthalung2.go.th/plg2/>
- Griffiths, D. E. (1956). Human Relationship in School Administrators. New York: Appleton Century–Crofts.





การศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในที่ทำงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

A Study of Needs to Develop English Speaking Skills in Their Workplace of Teachers and Educational Personnel

นงลักษณ์ เพอร์เซลล์ Nonglak Purcell

คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

Corresponding author, email: nonglak_jp@hotmail.com

Received February 27, 2025; Revised April 7, 2025; Accepted: May 24, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสามารถในการใช้ทักษะการพูดภาษาอังกฤษของครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) ศึกษาปัญหา และอุปสรรคของการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในที่ทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ (3) ศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในที่ทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดทรัพย์สโมสร สำนักงานเขตหนองจอก จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 48 คน ปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ได้มาโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าอัลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.91 และใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า (1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาตรี มีพื้นฐานความรู้ด้านภาษาอังกฤษในระดับปานกลาง (2) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษสูงสุด 3 อันดับ คือ ขำพเจ้าไม่มั่นใจว่าพูดภาษาอังกฤษได้ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ ขำพเจ้าไม่แน่ใจว่าออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ถูกต้อง และขำพเจ้ากังวลว่าผู้อื่นจะไม่เข้าใจในสิ่งที่ฉันพูด และ (3) ความต้องการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษสูงสุด 3 อันดับ คือ ขำพเจ้าต้องการนำคำศัพท์ไปใช้ในการพูดได้ ขำพเจ้าต้องการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ถูกต้อง ขำพเจ้าต้องการพูดภาษาอังกฤษให้ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์

คำสำคัญ: การพูดภาษาอังกฤษในที่ทำงาน; ครูและบุคลากรทางการศึกษา; ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ

Abstract

This study is survey research with the aims to (1) study the ability to use English speaking skills of teachers and educational personnel, (2) study problems and obstacles in order to improve teachers and educational personnel's English-speaking skills in the workplace, and (3) study the needs to improving English-speaking skills in the workplace of teachers and educational personnel. The sample group consisted of 48 teachers and educational personnel at Watsabsamosorn School, Nongchok district, Bangkok, in the first semester of the 2023 academic year. The sample group selected by using purposive sampling method. A questionnaire with a value of Cronbach's Alpha at 0.91 was used as a research instrument, and frequency, a percentage, a mean and a standard deviation were used for data analysis. The results show that: (1) most teachers and educational personnel completed master's and bachelor's degrees; in the meantime, most of them possess a moderate level of English proficiency, (2) the top three difficulties and obstacles in development of ability of English speaking ability were feeling of unconfident about grammatically correct, uncertainly about pronunciation and worry about the other's misunderstanding of the speech, and (3) the top three needs to develop skills of English speaking were ability to use vocabulary correctly, ability to pronounce English word correctly, and like to speak English grammatically correct.

Keywords: English Speaking in Workplace; Teachers and Educational Personnel; English Speaking Skills

บทนำ

ภาษาอังกฤษถือเป็นภาษาสากลที่ได้รับการยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก อีกทั้งข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ต่างๆ ที่เผยแพร่ในระดับนานาชาติ ทั้งทางสื่อสิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ หรือ แม้แต่อินเทอร์เน็ต ล้วนแต่ใช้ภาษาอังกฤษทั้งสิ้น จึงถือได้ว่าในยุคปัจจุบันภาษาอังกฤษมีบทบาทสำคัญในหลายภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านอุตสาหกรรม ด้านการท่องเที่ยว และด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เป็นต้น ซึ่งสิ่งที่ทำให้ภาษาอังกฤษได้รับความนิยมมากขึ้นกว่าในอดีต เกิดจากปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี



ความก้าวหน้าทางการศึกษา การจ้างงานและหางานทำ งานธุรกิจการค้า การใช้อินเทอร์เน็ต การเดินทางท่องเที่ยว หนังสือพิมพ์และสื่อมวลชน รวมถึงไปถึงในวงการบันเทิง (Rao, 2019)

ในด้านการศึกษา ประเทศไทยได้พยายามผลักดันให้คนไทยมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2557 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้การสอนภาษาอังกฤษ โดยใช้กรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษที่เป็นสากล (The Common European Framework of Reference for Languages: CEFR) เป็นกรอบความคิดหลักในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของประเทศไทย ทั้งในการออกแบบหลักสูตร การพัฒนาการเรียนการสอน การทดสอบ การวัดผล การพัฒนาครู รวมถึงการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) ซึ่งก่อนที่จะได้รับการพัฒนานั้น ครูต้องได้รับการประเมินความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ โดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานตามกรอบ CEFR ในการตรวจสอบระดับความสามารถของครู (สถาบันภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564–2568) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูง ที่ประกอบด้วยโครงการและกิจกรรมที่มุ่งเน้นในการพัฒนาศักยภาพครูให้มีความเป็นมืออาชีพ เช่น โครงการพัฒนาครูสู่การเป็นครูมหานคร โครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่มีศักยภาพสูง เป็นต้น (ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา, 2563)

หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา พยายามหาแนวทางในการพัฒนาทักษะการสื่อสารของคนไทยในหลากหลายแนวทาง แต่ผลที่ได้กลับไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สถาบันทางวัฒนธรรมที่ส่งเสริมด้านภาษาอังกฤษ (British Council) ได้รายงานผลด้านการศึกษาของสถานการณ์การใช้ภาษาอังกฤษของประเทศไทยว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนทักษะภาษาอังกฤษของครูคนไทยที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษา มากกว่า 75 เปอร์เซนต์ที่อยู่ในระดับ A2 หรือต่ำกว่าในการทดสอบ EF SET หมายความว่า การใช้ภาษาอังกฤษของครูคนไทยอยู่ในระดับเริ่มต้นเท่านั้น (นรรีชต์ ผืนเขียว, 2563) และนอกจากนั้น EF Education First ซึ่งเป็นองค์กรนานาชาติที่เชี่ยวชาญเรื่องการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ การท่องเที่ยวเพื่อการศึกษา หลักสูตรการศึกษาเชิงวิชาการและการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ได้รายงานผลการจัดอันดับความสามารถด้านภาษาอังกฤษของประเทศที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักหรือภาษาราชการ โดยวัดทักษะจากผู้ใหญ่ทั้งหมด 2.1 ล้านคน จากทั้งหมด 116 ประเทศ ว่าประเทศไทยอยู่อันดับที่ 106 จัดอยู่ในกลุ่มที่มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ “ระดับต่ำมาก” เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในอาเซียน 8 ประเทศ พบว่า ประเทศไทยอยู่ในในระดับความสามารถเดียวกับประเทศพม่าและกัมพูชา (EF Education First, 2024)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญภาษาอังกฤษต่อวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงประเด็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนาความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดทรัพย์สโมสรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการใช้ทักษะการพูดภาษาอังกฤษของครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคของการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในที่ทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในที่ทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดทรัพย์สโมสร สำนักงานเขตหนองจอก จังหวัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดทรัพย์สโมสร สำนักงานเขตหนองจอก จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 48 คน ปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวได้มาโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดทรัพย์สโมสร สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบเลือกตอบ (Check List) โดยผู้ศึกษาใช้ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการใช้ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษ จำนวน 11 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ จำนวน 9 ข้อ เป็น แบบสอบถามตอนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating



Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 5 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในที่ทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 ข้อ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าคะแนนความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.91

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ติดต่อขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดทรัพย์สโมสร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล พร้อมทั้งแจ้งวัตถุประสงค์ของการจัดเก็บข้อมูล และขอความร่วมมือในการทำวิจัยเพื่อเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแอปพลิเคชัน Google Forms ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยตนเองผ่านช่องทางแอปพลิเคชัน Line และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ดุลพินิจ และความคิดเห็นอย่างอิสระในการตอบ โดยใช้เวลา 3 วัน คือตั้งแต่วันที่ 12 ถึง วันที่ 14 มิถุนายน 2567 จากนั้นจึงรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจาก Google Forms และนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1. ผลการศึกษาความสามารถในการใช้ทักษะการพูดภาษาอังกฤษของครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการใช้ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ

(n= 48)

ความสามารถในการใช้ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ	ระดับความสามารถ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ข้าพเจ้าสามารถสนทนาโต้ตอบด้วยภาษาอังกฤษให้ผู้ฟังเข้าใจได้	2.67	0.81	ปานกลาง	3
2. ข้าพเจ้าสามารถสื่อสาร ผ่านสื่อนำ ท่าทาง และน้ำเสียง ประกอบ การพูดภาษาอังกฤษเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจได้	2.81	0.76	ปานกลาง	2
3. เมื่อข้าพเจ้าจำคำศัพท์ที่จะใช้ไม่ได้ ข้าพเจ้าสามารถใช้คำศัพท์อื่นที่มีความหมายใกล้เคียง เพื่อสื่อสารให้ผู้ฟังเข้าใจ	2.92	0.74	ปานกลาง	1
เฉลี่ย	2.80	0.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 ความสามารถในการใช้ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.77) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ

เมื่อจำคำศัพท์ที่จะใช้ไม่ได้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้คำศัพท์ที่มีความหมายใกล้เคียงเพื่อสื่อสารให้ผู้ฟังเข้าใจได้ ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ สามารถสื่อสารผ่านสีหน้า ท่าทาง และน้ำเสียง ประกอบการพูดภาษาอังกฤษเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจได้ ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สามารถสนทนาโต้ตอบด้วยภาษาอังกฤษให้ผู้ฟังเข้าใจได้ ($\bar{X} = 2.67$, S.D. = 0.81)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2. ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษ

(n=48)

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาความสามารถด้านการพูด ภาษาอังกฤษ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ถูกต้อง	3.60	0.61	มาก	2
2. ข้าพเจ้าไม่มั่นใจว่าพูดภาษาอังกฤษได้ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์	3.77	0.81	มาก	1
3. ข้าพเจ้าไม่สามารถสนทนาโต้ตอบด้วยภาษาอังกฤษให้ผู้ฟังเข้าใจได้	3.33	0.88	ปานกลาง	6
4. ข้าพเจ้าอายที่จะสื่อสารผ่านสีหน้า ท่าทาง และน้ำเสียง ประกอบ การพูดภาษาอังกฤษ	3.06	0.84	ปานกลาง	10
5. ข้าพเจ้ากลัวที่จะพูดภาษาอังกฤษกับครูต่างชาติในที่ทำงาน	3.19	0.96	ปานกลาง	8
6. ข้าพเจ้ากลัวที่จะพูดภาษาอังกฤษกับเพื่อนร่วมงานคนไทย	3.02	0.89	ปานกลาง	11
7. ข้าพเจ้าไม่มีโอกาสได้คุยกับครูชาวต่างชาติในที่ทำงาน	3.08	0.99	ปานกลาง	9
8. ข้าพเจ้าขาดแรงจูงใจในการพูดภาษาอังกฤษ	3.29	0.92	ปานกลาง	7
9. ข้าพเจ้าใช้เวลานานเพื่อนึกถึงคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่ใช้พูดในการสนทนา	3.40	0.84	ปานกลาง	5
10. ข้าพเจ้ากังวลว่าผู้อื่นจะไม่เข้าใจในสิ่งที่ข้าพเจ้าพูด	3.50	0.90	มาก	3
11. ข้าพเจ้าไม่สามารถพูดในสิ่งที่ตนเองต้องการสื่อสารได้	3.44	0.99	ปานกลาง	4
เฉลี่ย	3.34	0.90	ปานกลาง	



จากตารางที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษ พบว่า ภาพรวมและรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D.= 0.90) เมื่อจำแนกเป็น รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรกคือ ข้าพเจ้าไม่มั่นใจว่าพูดภาษาอังกฤษได้ถูกต้อง ตามหลักไวยากรณ์ $\bar{X} = 3.77$, S.D.= 0.81) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่1 รองลงมาคือ ข้าพเจ้าไม่ แน่ใจว่าออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ถูกต้อง $\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.61) และข้าพเจ้ากังวลว่าผู้อื่นจะ ไม่เข้าใจในสิ่งที่ข้าพเจ้าพูด ($\bar{X} = 3.50$, S.D.= 0.90) ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้าพเจ้ากลัวที่จะพูดภาษาอังกฤษกับเพื่อนร่วมงานคนไทย ($\bar{X}=3.02$,S.D.=0.89)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3. ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ ดัง ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาทักษะการพูด ภาษาอังกฤษ

(n=48)

ความต้องการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ข้าพเจ้าต้องการพัฒนาการพูดโต้ตอบด้วยภาษาอังกฤษให้ ผู้ฟังเข้าใจ	4.04	0.80	มาก	4
2.ข้าพเจ้าต้องการพัฒนาการ สื่อสารผ่านสีหน้า ท่าทางและ น้ำเสียงประกอบการพูดภาษา อังกฤษให้ผู้ฟังเข้าใจได้	4.00	0.80	มาก	6
3. ข้าพเจ้าต้องการรู้คำศัพท์ใหม่เพิ่มขึ้น	4.06	0.84	มาก	3
4. ข้าพเจ้าต้องการนำคำศัพท์ได้เรียนรู้ไปใช้ในการพูด ภาษาอังกฤษได้	4.13	0.82	มาก	1
5. ข้าพเจ้าต้องการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ถูกต้อง	4.10	0.81	มาก	2
6. ข้าพเจ้าต้องการพูดภาษาอังกฤษให้ถูกต้องตามหลัก ไวยากรณ์	4.06	0.84	มาก	3
7. ข้าพเจ้าต้องการสนทนาด้วยภาษาอังกฤษกับครู ชาวต่างชาติในที่ทำงานได้	4.02	0.79	มาก	5
8. ข้าพเจ้าต้องการพูดภาษาอังกฤษกับเพื่อนร่วมงานคนไทย ได้	3.85	0.82	มาก	8
9. ข้าพเจ้าต้องการให้มีช่วงเวลาสำหรับ การฝึกภาษา อังกฤษกับครูชาวต่างชาติในที่ทำงาน	3.83	0.81	มาก	9
10. ข้าพเจ้าต้องการพูดในสิ่งที่ตนเองต้องการสื่อ สารเป็น	4.00	0.77	มาก	6

ภาษา อังกฤษได้				
11. ข้าพเจ้าต้องการให้โรงเรียนจัดอบรมการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในที่ทำงานสำหรับครูบุคลากรทางการศึกษา	3.88	0.82	มาก	7
เฉลี่ย	3.99	0.80	มาก	

จากตารางที่ 3 ความต้องการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.80) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรกคือ ข้าพเจ้าต้องการนำคำศัพท์ไปใช้ในการพูดได้ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.82) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ข้าพเจ้าต้องการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.81) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 2 ข้าพเจ้าต้องการรู้คำศัพท์ใหม่เพิ่มขึ้นและข้าพเจ้าต้องการพูดภาษาอังกฤษให้ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันมากเป็นอันดับที่ 3 ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.84) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้าพเจ้าต้องการให้มีเวลาสำหรับการฝึกสนทนาภาษาอังกฤษกับครูชาวต่างชาติในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.81)

จากผลการวิจัยพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดทรัพย์สโมสร สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในที่ทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

- 1) ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่องโดยให้มีการสอบวัดระดับพื้นฐานทางภาษาอังกฤษและจัดอบรมตามระดับความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม
- 2) ควรจัดให้มีวันสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ และมีการฝึกพูดภาษาอังกฤษวันละหนึ่งประโยคเพื่อส่งเสริมการนำภาษาอังกฤษไปใช้ในชีวิตประจำวัน
- 3) เปิดโอกาสให้ได้ใช้ภาษาอังกฤษกับครูชาวต่างชาติ เนื่องจากการสนทนาภาษาอังกฤษกับชาวต่างชาติ จะมีความกดดันน้อยกว่าการพูดกับคนไทย

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในที่ทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปราย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ความสามารถในการใช้ทักษะการพูดภาษาอังกฤษของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้จบเอกภาษาอังกฤษ โอกาสในการพูดภาษาอังกฤษกับครูชาวต่างชาติมีน้อย และไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน จึงทำให้ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของเปมิกา สงกลิ่นจันทร์ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิจัยเชิง



ปฏิบัติการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของครูในโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (EP) โรงเรียนอนุบาลกระบี่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของครูในโครงการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (EP) โรงเรียนอนุบาลกระบี่ในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเนื่องมาจากกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนจากกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ที่ไม่ใช่กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (เปมิกา ส่งกลิ่นจันทร์ และคณะ, 2567)

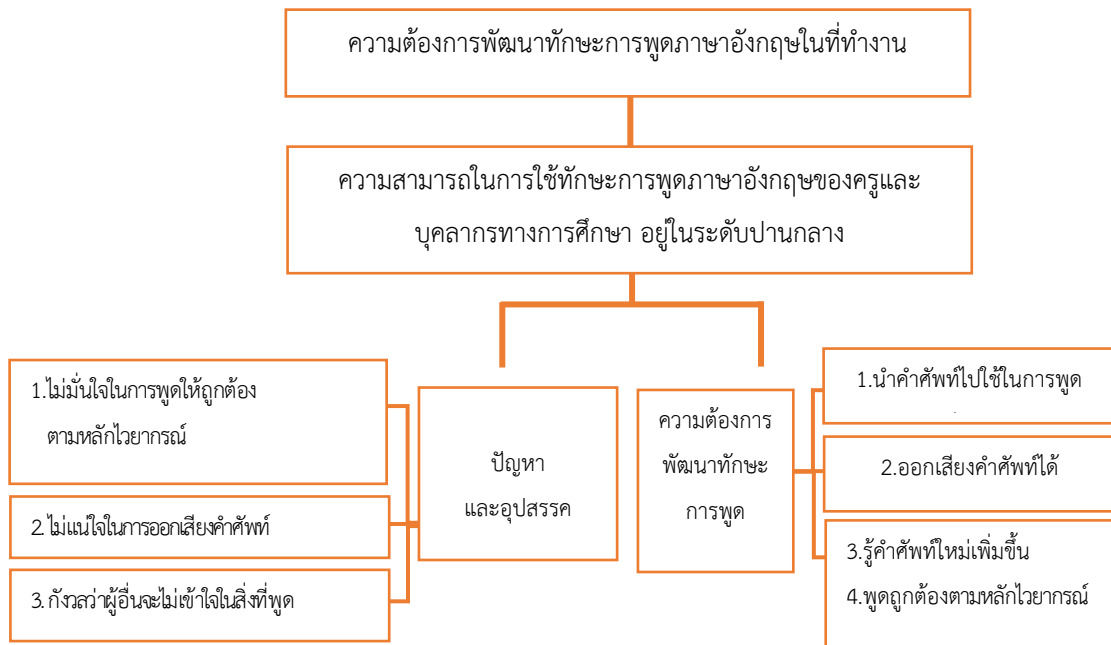
2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษ พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรี ซึ่งล้วนมีพื้นฐานจากการเรียนวิชาภาษาอังกฤษมามากน้อยต่างกัน แต่เนื่องจากไม่ได้สื่อสารด้วยภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน จึงทำให้ความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษลดลง ผนวกกับครูและบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ทำให้มีความกังวลใจในการออกเสียงคำศัพท์และการพูดให้ถูกหลักไวยากรณ์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้ฟังเข้าใจได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของลิลลา อุดุลยศาสน์ และภัทรภิกา แก้วสีขาว ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความวิตกกังวลในการสอนวิชาคณิตศาสตร์เป็นภาษาอังกฤษเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของครูคณิตศาสตร์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูคณิตศาสตร์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความกังวลต่อการใช้ภาษาอังกฤษในการสอนวิชาคณิตศาสตร์ รู้สึกไม่มั่นใจ และกังวลเมื่อต้องสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ รวมถึงมีความเครียดและกังวลหากได้รับมอบหมายให้เข้ารับการอบรมภาษาอังกฤษเพิ่มเติม (ลิลลา อุดุลยศาสน์ และภัทรภิกา แก้วสีขาว, 2559) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพาชา นวลหลง และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6 เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราราชวิทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการสอนภาษาอังกฤษของครูโดยรวมมีปัญหายุ่งในระดับมากที่สุด ได้แก่ ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนมาก ซึ่งปัญหาที่มีระดับความรุนแรงมาก ได้แก่ การใช้ภาษาอังกฤษไม่คล่องของครู ครูไม่มีคุณสมบัติตรงเอกภาษาอังกฤษ ครูขาดโอกาสในการเข้าศึกษาดูงานหรืออบรมการด้านการใช้ภาษาอังกฤษกับเจ้าของภาษา และการใช้ภาษาและการสื่อความหมายของครูกับผู้เรียนไม่ถูกต้อง (ทิพาชา นวลหลง และคณะ, 2558)

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ความต้องการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ พบว่า ภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารอย่างจริงจัง และสามารถนำไปพูดและสื่อสารระหว่างบุคคลได้จริง โดยส่วนใหญ่ต้องการนำคำศัพท์ที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในการสื่อสารได้จริง พร้อมทั้งสามารถออกเสียงคำศัพท์ได้ถูกต้อง และต้องการให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในที่ทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปมิกา ส่งกลิ่นจันทร์ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของครูในโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (EP) โรงเรียนอนุบาลกระบี่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า คะแนนการทดสอบความรู้ความเข้าใจในการสื่อสารภาษาอังกฤษ หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการมีคะแนนเพิ่มขึ้น และนอกจากนั้นยังพบว่าทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษมีผลการประเมินสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (เปมิกา ส่งกลิ่นจันทร์ และคณะ, 2567)

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาพโมเดลแสดงองค์ความรู้ใหม่

จากภาพอธิบายได้ว่า การศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในที่ทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการใช้ทักษะการพูดภาษาอังกฤษอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษสูงสุด 3 อันดับ คือ ข้าพเจ้าไม่มั่นใจว่าพูดภาษาอังกฤษได้ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ถูกต้อง และข้าพเจ้ากังวลว่าผู้อื่นจะไม่เข้าใจในสิ่งที่ฉันพูด และความต้องการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษสูงสุด 3 อันดับ คือ ข้าพเจ้าต้องการนำคำศัพท์ไปใช้ในการพูดได้ ข้าพเจ้าต้องการออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ถูกต้อง และข้าพเจ้าต้องการรู้คำศัพท์ใหม่เพิ่มขึ้นและข้าพเจ้าต้องการพูดภาษาอังกฤษให้ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ ซึ่งสามารถนำผลที่ได้นี้เป็นข้อมูลสำหรับโรงเรียนในการจัดการอบรมหรือกิจกรรมเพื่อ



พัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้ผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลในการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษด้วยตนเองได้

บทสรุป

จากการการศึกษา เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในทีมงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาตรี มีพื้นฐานความรู้ด้านภาษาอังกฤษในระดับปานกลาง แต่เนื่องจากไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันและในการปฏิบัติงาน ทำให้ขาดความมั่นใจในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ รวมถึงมีความกังวลถึงความถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ภาษาอังกฤษ ดังนั้นจึงมีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านการนำคำศัพท์ไปใช้ในการสนทนา การออกเสียง การเพิ่มคลังคำศัพท์และการพูดให้ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. จัดให้มีกิจกรรมภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พูดภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูต่างชาติเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างบุคคลให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มหัวข้อวิธีการเรียนภาษาอังกฤษด้วยตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล
2. ควรเพิ่มแบบสัมภาษณ์เพิ่มเติมในกลุ่มที่มีความมั่นใจในการพูดภาษาอังกฤษในที่ทำงานเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *แนวทางการปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ทิพาชา นวลหลง และคณะ. (2558). สภาพและปัญหาในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนดาราราชวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. ใน *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ (Proceedings) เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15 วันที่ 23 กรกฎาคม 2558* (น. 491-502). นครสวรรค์: มหาวิทยาราชภัฏนครสวรรค์.
- นรรีซต์ ฝันเชียร. (2563). เหตุผลที่ทำให้การสอนภาษาของไทยไปไม่ถึงดวงดาว. จาก <https://www.truelookpanya.com/education/content/82999>
- เปมิกา ส่งกลิ่นจันทร์ และคณะ. (2567). การวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของครูในโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ (EP) โรงเรียนอนุบาลกระบี่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 20(1): 149-169.
- ลิลลา อุดยศาศน์ และภัทรพิชา แก้วสีขาว. (2559) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความวิตกกังวลในการสอนวิชาคณิตศาสตร์เป็นภาษาอังกฤษเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของครูคณิตศาสตร์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. ใน *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 5 วันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2559* (น. 776-786). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สถาบันภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *คู่มือการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแนวใหม่ตามกรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษที่เป็นสากล*. กรุงเทพมหานคร: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3*. กรุงเทพมหานคร: วันไพน์เดย์.
- EF Education First. (2024). *EF English Proficiency Index. A ranking of countries and regions by English skills*. <https://www.ef.co.th/assetscdn/WIBlwq6RdJvcD9bc8RMd/cefcom-epi-site/reports/2024/ef-epi-2024-english.pdf>



Rao, P. S. (2019). The Importance of Speaking Skills in English Classrooms. *Alford Council of International English and Literature Journal*, (2): 6-18.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
นาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล

Factors Affecting Academic Administration of Educational
Institution Administrators in Satun Educational
Innovation Sanbox

¹สะบา เจริญฤทธิ์ Saba Charoenrit

²วัน เดชพิชัย Wan Dechpichai

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

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

¹Corresponding author, e-mail: Kroosaba5834@gmail.com

Received February 23, 2025; Revised April 4, 2025; Accepted: May 24, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาและนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูลไปประยุกต์ใช้ เป็นการวิจัยเชิงแบบผสมผสาน โดยเริ่มจากวิธีเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ปีการศึกษา 2567 จำนวน 44 คน กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 6 คน โดยใช้การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และตีความวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล 4 ปัจจัย ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_2) ครูผู้สอน (X_3) และงบประมาณ (X_5) 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ระดับการ



บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) แนวทางการพัฒนาและนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ วางแผนการใช้งบประมาณที่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ; จังหวัดสตูล; นวัตกรรมการศึกษา; ปัจจัย; โรงเรียนนำร่อง

Abstract

This research aimed to 1) The factors affecting academic administration of school administrators, 2) The level of factors affecting academic administration of school administrators, 3) the level of academic administration of school administrators, and 4) The developing approaches and applying the factors affecting academic administration of school administrators in pilot schools of the Satun Education Sandbox. This research used a mixed-methods approach, starting with quantitative methods. The sample used for data collection consisted of 44 school administrators from pilot schools in the Satun Education Sandbox in the academic year 2024. The sample for this phase consisted of six administrators, and an interview was used as a tool for data collection. The statistical methods used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, analysis of multiple regression using the Stepwise method, and interpretation and analysis of content data. The research results found that: 1) It was found that there were factors affecting academic administration of school administrators in pilot schools of the Satun Education Sandbox, 4 factors were determined: organizational atmosphere and culture (X_1), executive leadership (X_2), teachers (X_3), and budget (X_5). 2) The overall level of factors affecting academic administration of school administrators in pilot schools of the Satun Education Sandbox was at the highest level. 3) The overall level of academic administration of school administrators in pilot schools of the Satun Education Sandbox was at the highest level. And 4) The approaches for developing and applying the factors affecting academic administration of school administrators in the pilot schools of the Satun Education Sandbox, were that school administrators must have academic leadership, plan budgets that are cost-effective and provide maximum benefit to students to create efficiency in academic work systematically and continuously.

Keywords: Academic Administration; Satun Province; Educational Innovation; Factor; Pilot Schools

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่กล่าวว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการพัฒนาการศึกษาภายใต้กรอบประเทศไทย 4.0 สู่ศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการสื่อสารที่ดี การจัดการศึกษาต้องสร้างความพอใจให้ผู้เรียน และท้าทายสู่การสร้างกระบวนการการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอยากเรียนในสถานศึกษาทุกแห่ง (สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี, 2561)

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการโดยภาพรวมจากอดีตถึงปัจจุบัน พบว่าโรงเรียนที่มีความพร้อม สามารถดำเนินงานในด้านวิชาการได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้โรงเรียนยังสามารถดำเนินงานทางด้านวิชาการเพื่อส่งเสริมคุณภาพของนักเรียนได้อย่างคล่องตัว แต่ในบางโรงเรียนที่ยังไม่มีความพร้อมการดำเนินงาน อาจมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระจายอำนาจ โดยเฉพาะการดำเนินการของโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูลไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจาก สถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ยังไม่มีอิสระในการบริหารจัดการอย่างแท้จริง ครูและบุคลากรในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูลมีภาระงานที่มากเกินไปจนมีความจำเป็นและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายในเรื่องหลักสูตรบ่อยครั้ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ได้กล่าวว่าการปัจจัยที่ทำให้การนำกรอบสมรรถนะไปใช้ คือ การที่ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ ให้คำแนะนำให้กำลังใจ จัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการทำงานของครู จัดให้มีการทำงานแบบยืดหยุ่น เอื้อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะได้โดยผู้บริหารที่เป็นผู้นำวิชาการต้องมีบทบาทสำคัญ ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ถือเป็นเรื่องสำคัญ ปัจจุบันงานวิชาการจะเป็นตัวกำกับความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ทักษะและความสามารถในการบริหารทุกฝ่าย โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ



เป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืน เมื่อใดที่โรงเรียนดำเนินการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในทิศทางที่ดีขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567)

จากสภาพที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล เพื่อใช้เป็นสารสนเทศสำคัญในการนำไปกำหนดแนวทางการบริหารงานวิชาการและพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล
3. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาและนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ไปประยุกต์ใช้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** เนื้อหาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ตามขอบข่ายและภารกิจงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

2. **ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ** ในการวิจัยครั้งนี้ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล จำนวน 50 คน กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ปีการศึกษา 2567 จำนวน 44 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปรียบเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement) และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

นำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล จำนวน 6 คน ที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูลไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารและเครื่องมือในการวิจัยของกรรณิกา อรรถชัยยะ (2565); อธิวัฒน์ พันธรัตน์ (2562) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .911

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการโดยยื่นหนังสือคำร้องต่อมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อจัดทำหนังสือราชการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นดำเนินการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจาก Google Form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษาและกำหนดส่งคืนภายใน 15 วัน นับจากวันที่ได้รับแบบสอบถาม เมื่อได้แบบสอบถามคืนมา ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการโดยประสานงาน โดยการนัดหมายวัน เวลา ล่วงหน้า 3 วันก่อนวันนัดสัมภาษณ์ด้วยตนเองกับผู้บริหารสถานศึกษา แล้วทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กลุ่มตัวอย่างทั้ง 6 คนด้วยตัวเอง โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ ตามประเด็นที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ คือ สถิติที่ใช้หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม โดยการหาค่า IOC ของเครื่องมือ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และสถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล 4 ปัจจัย ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X2) ครูผู้สอน (X3) และงบประมาณ (X5) ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล รายปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการ	B	β	t	Sig
ค่าคงที่	-2.081		-2.546	.015*
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_1)	.358	.509	5.513	.000***
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_2)	.337	.322	3.412	.002**
ครูผู้สอน (X_3)	.324	.417	4.575	.000***
งบประมาณ (X_5)	.401	.454	4.867	.000***

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = .06) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = .10) ปัจจัยด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = .09) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = .11) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = .07)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = .07) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = .10) รองลงมา คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = .07) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = .08) การวัดผล การประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = .09) การนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = .08) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = .09) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = .11)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาและนำปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ไปประยุกต์ใช้สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ครอบคลุมทุกๆ ด้าน มีความคิดริเริ่ม และมีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับ ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา

ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงานในทุกด้าน วางแผนการใช้งบประมาณที่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน มีการระดมทุน งบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ จัดหางบประมาณที่นอกเหนือจากต้นสังกัดอย่างเหมาะสมและถูกระเบียบ รวมถึงมีการรายงานผลการใช้เงินต่อคณะครูคณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจนและทั่วถึง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสตูล มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาในสถานศึกษา มีผลต่อผลการดำเนินงานและความสำเร็จของสถานศึกษาในทุกๆ ด้าน แนวทางการยกระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การปรับปรุงพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์โดยทั่วไปรอบตัวงานอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างบรรยากาศองค์การให้มีพื้นที่แห่งการเรียนรู้ (Learning Space) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการทำงานและดีต่อร่างกาย มีความรู้สึกละวางปลอดภัย พัฒนาการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการดำเนินกิจกรรมได้ มีปัญหาที่ร่วมกันแก้ไขปัญหาได้ ให้ความเป็นอิสระเปิดโอกาสในการคิดและทำงาน และเคารพการตัดสินใจของทุกฝ่าย มีการให้ขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำงานร่วมกันโดยการร่วมกันสร้างกติกางานในการทำงาน ทำให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีกิจกรรมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งผลทำให้สมาชิกขององค์กรเป็นผู้ที่มีความสามารถ สมาชิกทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ส่งผลให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา คำชมภู ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านผู้เรียนที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.38738 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนาจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านผู้เรียน (ปวีณา คำชมภู, 2561) และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรหทัย ภู่วาสดี ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของ



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัว ได้แก่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (X1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (X2) ปัจจัยด้านการสนับสนุนความรู้เพื่อสร้าง นวัตกรรม (X3) และปัจจัยด้านบรรยากาศสร้างสรรค์และสร้างแรงเสริมในการทำงาน (X4) ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.909 มีอำนาจพยากรณ์ (R²) ได้ร้อยละ 82.70 มีค่าความคาดเคลื่อน มาตรฐานเท่ากับ 0.176 (ภัทรหทัย ภู่วาสดี, 2565)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานวิชาการถือว่าการปฏิบัติงานหลักของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษา คือ มีคุณภาพที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครองและชุมชน โดยมุ่งเน้นการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ซึ่งขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ที่หลากหลาย จึงจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ดี ทุกฝ่ายต้องร่วมกันบริหารจัดการจึงจะสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์ ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์, 2562) ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา รังสร้อย ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดลานบุญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (วาสนา รังสร้อย, 2563) และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิกา อรรถชัยยะ ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาภูเก็ต ประกอบด้วย ปัจจัยด้านครูผู้สอน ด้านผู้บริหาร ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่ ด้านผู้ปกครองและชุมชนและด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก (กรรณิกา อรรถชัยยะ, 2565)

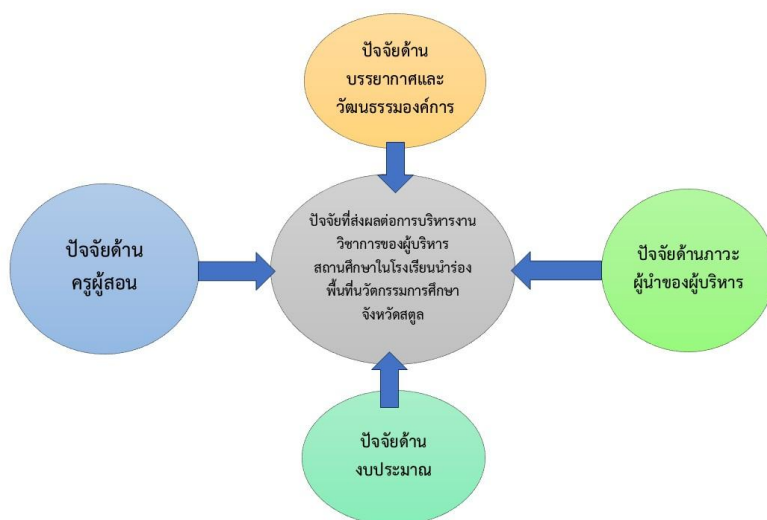
3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ทั้งหมด 7 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการวัดผล การประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในทุกด้าน หลากหลาย ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญกับการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลผู้เรียน มีการส่งเสริมอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้ครูผู้สอนมีทักษะความรู้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ผู้เรียน จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย และเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีการวางแผนการจัดทำแหล่งเรียนรู้้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า แนวทางการพัฒนาและนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล ไปประยุกต์ใช้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ครอบคลุมทุกๆ ด้าน มีความคิดริเริ่ม และมีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับ ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงานในทุกด้าน วางแผนการใช้งบประมาณที่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน มีการระดมทุน งบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ จัดหางบประมาณที่นอกเหนือจากต้นสังกัดอย่างเหมาะสมและถูกระเบียบ รวมถึงมีการรายงานผลการใช้เงินต่อคณะครูคณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจนและทั่วถึง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากหากผู้บริหารนำแนวทางการพัฒนาตามปัจจัยข้างต้นไปใช้ในการบริหารจัดการงานวิชาการ จะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนนาร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดสตูลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น สอดคล้องงานวิจัยของ Townsend ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทางการศึกษาในเมืองเมลเบิร์นประเทศออสเตรเลียและในรัฐ 7 รัฐ ของสหรัฐอเมริกา พบว่า สมาชิกของโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เชื่อว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ คือ บุคลากรมีคุณภาพมีจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนมีความเชี่ยวชาญทางวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำ

โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีบรรยากาศที่ดีในการเรียน (Townsend, 1997) และสอดคล้องกับงานวิจัยของหัทธภูมิ รักดี ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตขนาดใหญ่ พบว่า ควรจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา ให้แก่ผู้บริหารได้มีความรู้ที่ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการเสริมทักษะการบริหารงานวิชาการเพื่อให้ผู้บริหารได้มีทักษะด้านการบริหารงาน วิชาการในด้านต่างๆ ตามเกณฑ์ตามแนวทางที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาได้ กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (หัทธภูมิ รักดี, 2565)

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย โดยสรุปเป็นแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนาร่องพื้นที่ นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล

จากภาพอธิบายได้ว่า แนวทางการพัฒนาระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการสร้างบรรยากาศองค์การให้มีพื้นที่แห่งการเรียนรู้ (Learning Space) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเอง มีการให้ขวัญและกำลังใจ รวมถึงมี กิจกรรมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และมีงบประมาณที่เพียงพอ รวมถึงจัดการ บริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย เข้าใจบริบทของสถานศึกษาสามารถพัฒนาการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทสรุป

จากการศึกษาการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน และด้านงบประมาณ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนนำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดสตูล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานวิชาการ ควรศึกษาและนำปัจจัยเหล่านี้ไปใช้เพื่อวางแผนปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อสามารถจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานและบรรลุปเป้าหมายต่อไป

2. ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการสูงสุดคือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานวิชาการมีคุณภาพจึงควรมีการวางแผนการจัดการด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การให้เหมาะสม พัฒนาการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

3. ผู้บริหารควรพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถ และการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงาน รวมถึงปลูกฝังมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและสังคมต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีการใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น จำเป็นต้องมีการสัมภาษณ์ปลายเปิดโดยใช้วิธีอื่นๆ ให้หลากหลายยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านวิชาการด้านอื่นๆ เช่น ปัจจัยด้านเครือข่ายความร่วมมือ ปัจจัยด้านผู้เรียน เป็นต้น เพื่อทราบสภาพปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษาซึ่งจะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรรณิกา อรรถชัยยะ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.



- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ปวีณา คำชมภู. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการบริหารงาน วิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภัทรหทัย ภู่วาสดี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์. *การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วาสนา รังสร้อย. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2561). การจัดการห้องเรียนในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: บริษัททริปปี้ล กรุ๊ปจำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). *รายงานการศึกษาระบบการและผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ.สกศ.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- หัสณุมิ รักดี. (2565). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อริวัฒน์ พันธุ์รัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 607-610.
- Townsend. (1997). "What Makes School Effective? A Comparison Between School Communities in Australia and the USA," *School Effectiveness and School Improvement*, 8: 311-326.



พุทธนวัตกรรมพิธีการจัดงานศพของสมณะโพธิรักษ์
Buddhist Innovation in Funeral Ceremony
of Venerable Samana Bodhiraksa

¹วรรณภา พลรบ Wanna Pholrob

²พิสิฐ โคตรสุโพธิ์ Phisit Kotsupho

³พระครูสิริปริยัตยานุศาสน์ Phrakrusiripariyatyanusath

⁴ใจเพชร กล้าจน Jaiphet Klajon

^{1,2,3,4}บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

^{1,2,3,4}Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

¹Corresponding author, e-mail: wanna6538@gmail.com

Received February 3, 2025; Revised February 18, 2025; Accepted: May 29, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิด หลักการ และพิธีการจัดงานศพในพระพุทธศาสนา 2) ศึกษาบริบทและสภาพปัญหาพิธีการจัดงานศพในสังคมไทย และ 3) นำเสนอพุทธนวัตกรรมพิธีการจัดงานศพของสมณะโพธิรักษ์ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพแบบเอกสารร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ 1) สมาชิกชุมชนราชธานีโสภะ ประกอบด้วยสมณะ สิกขมาตุ ผู้ใหญ่บ้านชุมชนราชธานีโสภะ กรรมการชุมชน ผู้รับใช้ตามฐานงานต่างๆ จำนวน 20 คน 2) กลุ่มบุคคลนอกชุมชนโสภะ ทั้งหมด 25 คน ผลการวิจัยพบว่าแนวคิด หลักการ พิธีการจัดงานศพในพระพุทธศาสนา ประหยัด เรียบง่าย ไม่มีพิธีการที่ซับซ้อน ส่วนพิธีการจัดพระบรมศพของพระพุทธเจ้า แสดงให้เห็นถึงความไม่พุ่มเฟิยของพระพุทธเจ้า มุ่งให้พระสงฆ์รู้หน้าที่ของตนเองคือการชำระกิเลสให้บริสุทธิ์ พระพุทธเจ้าไม่ได้เรียกร้องหรือสนับสนุนให้มีพิธีการจัดงานพระบรมศพอย่างใหญ่โตหรือเกินความจำเป็น พิธีการจัดงานศพในสังคมไทยมีความสำคัญทางวัฒนธรรมและจิตใจ เพื่อแสดงความเคารพและความเศร้า มักมีการทำบุญที่สิ้นเปลืองและพุ่มเฟิย เกิดภาระทางการเงินแก่ครอบครัว และทำผิดศีล สะท้อนถึงความเชื่อเรื่องการส่งวิญญาณสู่ภพภูมิที่ดีพุทธนวัตกรรมพิธีการจัดงานศพของสมณะโพธิรักษ์ ประหยัด เรียบง่าย ไม่มีพิธี



การซับซ้อน การทำบุญของชาวโศกคือ การชำระกิเลส หรือการใช้ชีวิตพอเพียง เป็นความประหยัด
เรียบง่าย สมถะ ไม่พราวดลาญ ทำลาย ไม่หรูหรา ฟุ้งเฟ้อ สรุ่ยสุร่าย

คำสำคัญ: พิธีการจัดงานศพ; พุทธนวัตกรรม; สมณะโพธิรักษ์

Abstract

This research aims to 1) study the concept, principles and ceremonies of funerals in Buddhism, 2) study the context and problems of funeral ceremonies in Thai society, and 3) present the Buddhist innovation of funeral ceremonies of Samana Pothirak using qualitative documentary research. Using qualitative documentary research combined with in-depth interviews and participant observation. Population and sample groups are 1) members of the Asoke community, consisting of monks, novices, village headmen of the Asoke community, community committee members, and servants at various work stations, totaling 20 people; 2) a group of people outside the Asoke community, totaling 25 people. The research results found that the concept, principles, and ceremonies of funerals in Buddhism are frugal, simple, and do not involve complicated ceremonies. As for the ceremonies of the Buddha's royal funeral, they show the Buddha's lack of extravagance and aim to make monks aware of their duty to purify their defilements. The Buddha did not call for or support any extravagant or unnecessary royal funeral ceremonies. Funeral ceremonies in Thai society are culturally and spiritually significant to express respect and grief. They often involve lavish and extravagant merit-making, financial burdens on the family, and violations of the precepts. Reflecting the belief in sending souls to a good place, the innovative Buddhist funeral ceremony of Samana Pothirak is economical, simple, and without complicated ceremonies. The merit-making of the Asoke people is the purification of defilements or the practice of living a simple life. It is frugal, simple, modest, not wasteful, not destructive, not luxurious, extravagant, and wasteful.

Keywords: Funeral Ceremony; Buddhist Innovation; Samana Bodhiraksa

บทนำ

พิธีการจัดงานศพในพระพุทธศาสนาเถรวาทแต่เดิมนั้นเน้นความเรียบง่าย ประหยัด และไม่ซับซ้อน ดังจะเห็นได้จากพิธีการจัดงานศพของพระบาทสมเด็จพระพุทธเจ้าทรงรับสั่งให้ภิกษุเพียงยกร่างขึ้นวางบนเตียงแล้วนำไปเผา (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 25 ข้อที่ 50 หน้าที่ 59, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) แม้แต่พระพุทธองค์เองก็ทรงตรัสไว้ว่าไม่ให้กังวลกับการบูชาสรีระของพระองค์ แต่ให้มุ่งชวนชวายปฏิบัติธรรมเพื่อความหลุดพ้น (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 10 ข้อที่ 204 หน้าที่ 152, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) อย่างไรก็ตาม พิธีการจัดงานศพในสังคมไทยปัจจุบันมักมีความซับซ้อนและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสูง ทั้งนี้เพื่อแสดงความเคารพและอำลาผู้จากไป รวมถึงความเชื่อเรื่องการส่งดวงวิญญาณสู่ภพภูมิที่ดี ค่าใช้จ่ายในการจัดงานศพอาจมีตั้งแต่หลักหมื่นจนถึงหลักแสน ขึ้นอยู่กับจำนวนวันที่จัดงาน (สิริกาญจน์ มงคลอุกฤษฏ์, 2556) ในกรณีของพระสงฆ์ผู้ใหญ่บางรูปได้พยายามกลับไปสู่แนวทางดั้งเดิมที่เรียบง่าย เช่น พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาส อินทปัญโญ) ได้ระบุในพินัยกรรมให้จัดงานศพอย่างเรียบง่ายที่สุด ไม่มีพิธีใหญ่โต งดการรดน้ำศพ การฉีกยารักษาสภาพศพ และการสวดอภิธรรม (Gotonakhon.com, 2555)

พิธีการจัดงานศพของสังคมไทยในปัจจุบัน นิยมปฏิบัติก็เพื่อแสดงความเคารพและอำลาผู้จากไปอย่างสมเกียรติและตามประเพณีที่เหมาะสม และเป็นการดูซับความเศร้าโศกเสียใจกับการสูญเสียผู้เป็นที่รัก และมีความเชื่อว่าเมื่อคนตายจากโลกนี้ไปถือว่าเป็นการสิ้นสุดของการของการเป็นมนุษย์ ก้าวสู่ชีวิตหลังความตายคือโลกแห่งวิญญาณ การก้าวผ่านจากโลกมนุษย์สู่โลกวิญญาณ ต้องผ่านพิธีการจัดงานศพถึงจะถือว่าเข้าสู่โลกหลังความตายอย่างสมบูรณ์ กรณีการจัดงานศพสมณะโพธิรักษ์ผู้นำชุมชนชาวโศก (สมณะโพธิรักษ์, 2556) แม้ยึดหลักความเรียบง่ายตามแนวคิด “บุญนิยม” แต่เกิดความยิ่งใหญ่จากจำนวนผู้ร่วมงานกว่าหมื่นคน สะท้อนแนวปฏิบัติ 3 ประการคือ 1. การลดขั้นตอนพิธีการโดยไม่กระทบสาระสำคัญทางธรรม 2. การประยุกต์ใช้หลักปัญญา 7 ด้านผ่านการจัดงานมั่งสวัสดิและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 3. การสร้างพื้นที่เชิงสัญลักษณ์ให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติธรรม แทนการแสดงความโศกเศร้า แนวทางนี้ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายได้กว่า 2 ล้านบาท ขณะเดียวกันยังคงความสง่างามตามหลักพุทธธรรม

ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาแนวคิดและหลักการในการจัดพิธีการจัดงานศพที่ยิ่งใหญ่และอลังการ โดยเน้นถึงพุทธทศวัตกรรมที่แตกต่างจากพิธีการทั่วไป การศึกษานี้มีความสำคัญในการถอดบทเรียนเพื่อพัฒนาพุทธทศวัตกรรมพิธีการจัดงานศพ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในบริบทอื่นๆ ในอนาคต โดยมุ่งเน้นที่ความสมดุลระหว่างการแสดงความเคารพและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบพิธีการจัดงานศพในสังคมไทยให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักธรรมทางพุทธศาสนา



วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาแนวคิด หลักการ และพิธีการจัดงานศพในพระพุทธศาสนา
- 2) เพื่อศึกษาบริบทและสภาพปัญหาพิธีการจัดงานศพในสังคมไทย
- 3) เพื่อนำเสนอพุทธทศวัตกรรมการจัดงานศพของสมณะโพธิรักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยลงพื้นที่จริงคือชุมชนราชธานี โอศอก หมู่ 10 ต.บึงใหม่ อ.วารินชำราบ จ.อุบลราชธานี มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ 1) สมาชิกชุมชนราชธานีโอศอกประชากรกลุ่มนี้ เป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดและเข้าใจวิถีชีวิตและพิธีการจัดงานศพของสมณะโพธิรักษ์อย่างลึกซึ้ง เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่สมณะโพธิรักษ์ก่อตั้งและนำทาง ประกอบด้วยสมณะ สิกขมาตุ ผู้ใหญ่บ้านชุมชนราชธานีโอศอก กรรมการชุมชน ผู้รับใช้ตามฐานงานต่างๆ เช่น ฝ่ายต้อนรับ ฝ่ายสื่อ ฝ่ายครัว ฝ่ายเวที ฝ่ายจัดการขยะ ฝ่ายบรรจุหีบศพ ฝ่ายจัดการที่จอดรถ ฝ่ายเตรียมสถานที่ นักเรียนสัมมาสิกขา ครู ฝ่ายไฟฟ้า ฝ่ายสร้างสถูป ฝ่ายประปา จำนวน 20 คน 2) กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มบุคคลนอกชุมชนโอศอก เช่น รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน, อดีตผู้ประกาศข่าวและนักสื่อสารมวลชนที่มีชื่อเสียงของไทย, นักร้องเพลงไทยลูกทุ่งคนสำคัญของไทย ที่เคยร่วมทำงานกับสมณะโพธิรักษ์ ที่บริษัท ไทยโทรทัศน์ จำกัด, ตัวแทนเครือข่ายนักศึกษาประชาชนปฏิรูปประเทศไทย, ผู้ใหญ่บ้านชุมชนกุดระงุม (ชุมชนบริเวณโดยราชธานีโอศอก) จำนวน 5 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 25 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย การสร้างแบบสัมภาษณ์ แนวคำถามในการสัมภาษณ์, และการหาคุณภาพเครื่องมือ เพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนที่ 1 นำแนวคำถามในการสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เมื่อได้รับการรับรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา บัณฑิตศึกษาออกหนังสือ ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัย ขั้นตอนที่ 2 การหาคุณภาพเครื่องมือ นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือ ส่งไปยังผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก 2 ท่าน รศ.ดร. ปฐม บัญศรีตัน, ผศ.ดร. สยาม ราชวัตร และภายใน 1 ท่าน รศ.ดร. เทพประวิณ จันทร์แรง เพื่อตรวจสอบความชัดเจน และอนุมัติให้ใช้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบสัมภาษณ์ หลักการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ แนวคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อข้อมูลบางส่วนที่ไม่สามารถหาได้จากเอกสาร เพื่อเติมเต็มส่วนที่ขาดไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

แจกจ่ายแบบสอบถามโดยใช้ช่องทางออนไลน์หรือแจกจ่ายในชุมชนเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัย “พุทธนวัตกรรมพิธีการจัดงานศพของสมณะโพธิรักษ์” นั้น มีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้ 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ศึกษาข้อมูลเอกสารจาก พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.539 อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา ปกรณ์วิเสส 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) ศึกษาข้อมูลจาก หนังสือ ตำรา บทความ งานวิจัย ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 3) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม มีกล้องถ่ายรูป เครื่องอัดเสียง สมุดบันทึก บันทึกคลิปวิดีโอ ผ่านระบบชุม 4) วิดีโอเกี่ยวกับชีวประวัติสมณะโพธิรักษ์ รายละเอียดตั้งแต่มีชีวิตรจนกระทั่งละสังขาร 5) “Asoke Info” เป็นเว็บไซต์ที่นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนชาวโศกในประเทศไทย โดยมีเนื้อหาที่ครอบคลุมถึงปรัชญาและการปฏิบัติธรรมของสันติโศก รวมถึงการเผยแพร่ธรรมะผ่านสื่อต่างๆ เช่น โทรศัพท์และหนังสือ นอกจากนี้ยังมีการรวบรวมหนังสือและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชาวโศก รวมถึงตารางกิจกรรมและงานสำคัญของชุมชน 6) Tiktok, Facebook, Website, โบชัวร์, หนังสือสุจิตร์, บุญนิยมทีวี, MCUTV, ข่าวท้องถิ่น, หนังสือพิมพ์ออนไลน์, ข่าวทั่วโลก CNN, NHK ฯลฯ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ ศึกษาข้อมูลจาก หนังสือ ตำรา บทความ งานวิจัย ดุษฎีนิพนธ์วิทยานิพนธ์ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อให้ได้เนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย นำข้อมูลจากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในรูปแบบการพรรณนาและอธิบาย โดยใช้รูปแบบการพรรณนา ซึ่งผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า แนวคิด หลักการ และพิธีการจัดงานศพในพระพุทธศาสนา มีรายละเอียดดังนี้

1) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับชีวิตและความตายตามหลักพระพุทธศาสนาให้ความหมายว่า ชีวิต คือ ความเป็น, ตรงข้ามกับความตาย ส่วนความตาย หมายถึง สิ้นใจ, สิ้นชีวิต, สิ้นสภาพของการมีชีวิต, เช่น สภาวะสมองตาย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) ชีวิตเป็นการประชุมรวมกันของขันธ์ 5 อันได้แก่ รูป เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ ขันธ์ 5 นี้เป็นองค์ประกอบของกระบวนการแห่งชีวิตที่ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การเกิดขึ้นของชีวิตเป็นไปตามหลักปฏิจลสมุปบาท หรือ กฎอัสสัปปะยัตตา ซึ่งกล่าวว่า เมื่อสิ่งนี้มี สิ่งนี้จึงมี เพราะสิ่งนี้เกิดขึ้น สิ่งนี้จึงเกิดขึ้น นั่นคือ



ชีวิตเกิดขึ้นเพราะมีเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกัน ไม่ได้เกิดขึ้นลอยๆ โดยไม่มีสาเหตุ (พระไตรปิฎก ภาษาไทย เล่มที่ 29 ข้อที่ 186 หน้าที่ 526, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) อย่างไรก็ตาม ชีวิต หรือชั้น 5 นั้นตกอยู่ภายใต้กฎไตรลักษณ์ คือ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา กล่าวคือ ชีวิตกิเลสมีความไม่เที่ยงแท้ถาวร มีความทุกข์เพราะถูกบีบคั้นด้วยความเปลี่ยนแปลง สุขแวบเดียวหมดไป เหลือแต่ความทุกข์ที่ยั่งยืน และเป็นอนัตตา สุขลวง สุขเล็กน้อย ไม่มีตัวตนที่แท้จริง เกือบไม่ได้ ไม่มีสาระแท้ ด้วยความเข้าใจเช่นนี้ จะทำให้เรามองเห็นความจริงของชีวิตตามความเป็นจริงว่า การเกิด แก่ เจ็บ ตาย เป็นธรรมดาของชีวิตกิเลส ความตายเป็นที่สุดที่ทุกชีวิตหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเข้าใจและยอมรับความจริงนี้จะช่วยให้เราใช้ชีวิตอย่างมีสติ ไม่ประมาท และไม่ยึดติดกับกิเลส ซึ่งสิ่งที่ไม่เที่ยงแท้ถาวร เพื่อความหลุดพ้นที่แท้จริง

ในพระพุทธศาสนา ชั้น 5 มีความหมาย 2 ประเภท ชั้น 5 ที่เป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ดิน น้ำ ลม ไฟ ถูกปรุงแต่งรูปด้วยกุศลและอกุศลกรรม ที่ทำไว้ในอดีตส่วนชั้น 5 ที่เป็นนามธรรม หมายถึง รูป เวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณของกิเลส ถูกมองว่าเป็นสิ่งที่ไม่เที่ยงแท้และเป็นเหตุให้เกิดทุกข์ เนื่องจากชั้น 5 ของกิเลสเป็นสิ่งที่ปรุงแต่งขึ้น เป็นชั้น 5 ณ ปัจจุบันขณะนั้น “ได้ตั้งใจหมายสุขใจ ไม่ได้ตั้งใจหมายทุกข์ใจ” เป็นชั้น 5 ของกิเลส มีสุขน้อย ทุกข์มาก เกือบไม่ได้ ไม่มีสาระแท้ การยึดติดกับชั้น 5 ทั้งด้านรูป ที่เกิดจาก ดิน น้ำ ลม ไฟ และชั้น 5 ที่เกิดจากกิเลส จึงนำไปสู่ความทุกข์ การเข้าใจธรรมชาติของชั้น 5 ช่วยให้เรามองเห็นความจริงของชีวิตและสามารถปล่อยวางจากความยึดมั่นถือมั่นได้ ความสัมพันธ์ระหว่างกรรมกับชีวิตและความตาย กรรมเป็นตัวกำหนดการเกิดและการตาย กรรมในอดีตเป็นปัจจัยให้เกิด การเกิดใหม่ในภพภูมิต่าง ๆ กรรมในปัจจุบันมีผลต่อคุณภาพชีวิตและอายุขัย กรรมติดตามไปหลังความตาย กรรมดีและกรรมชั่วที่ทำไว้จะติดตามไปส่งผลในภพชาติต่อไป บุญกุศลเป็นที่พึงของสัตว์ทั้งหลายในโลก ความตายไม่ใช่จุดจบของกรรม トラบใดที่ยังมีกิเลสและกรรมชั่ว ก็ยังต้องเวียนว่ายตายเกิดต่อไปตามวัฏฏะ การสิ้นกรรมคือการบรรลุนิพพาน หมายถึงการดับสิ้นของกิเลสและตัณหาอย่างสมบูรณ์ ซึ่งส่งผลให้ไม่มีการสร้างกรรมชั่ว สร้างแต่กรรมดี การตัดวงจรของกิเลส คือการทำลายรากเหง้าของกิเลส ผู้บรรลุนิพพานได้ทำลายอวิชชา (ความไม่รู้แจ้ง) ซึ่งเป็นรากเหง้าของกิเลสทั้งปวง เมื่อไม่มีอวิชชา จึงไม่มีเหตุให้เกิดกิเลสใหม่ขึ้นมาอีก การดับตัณหาอย่างสิ้นเชิง ตัณหา (ความอยาก) ถูกกำจัดหมดสิ้น (ได้ตั้งใจหรือไม่ได้ตั้งใจหมายก็ไม่มี ความทุกข์ใจ) ไม่มีความยึดมั่นถือมั่นในสิ่งใดๆ ไม่มีความปรารถนาที่จะนำไปสู่การสร้างกรรมชั่ว สร้างแต่กรรมดี การเข้าใจกฎแห่งกรรมจะช่วยให้มีท่าทีที่ถูกต้องต่อชีวิตและความตาย ไม่ประมาท และมุ่งทำความดีเพื่อประโยชน์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ส่วนการประพฤติดุจธรรมสามารถนำไปสู่การหลุดพ้นจากกรรมได้เนื่องจากหลักกรรมในพระพุทธศาสนาที่สอนให้ละเว้นจากการกระทำที่เป็นอกุศลกรรม และส่งเสริมให้กระทำกุศลกรรม และการกระทำตนเองให้พ้นจากทุกข์ทั้งปวง ซึ่งเป็นการกระทำที่ดีและฉลาด อันเกิดจากปัญญา ส่งผลให้ชีวิตมีคุณภาพดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต การประพฤติดุจธรรมที่

ถูกต้องนำไปสู่การลดละกิเลส ซึ่งเป็นต้นเหตุของการทำกรรมชั่ว เมื่อไม่มีการทำกรรมชั่ว ผลวิบากกรรมที่ไม่ดีจึงไม่เกิดขึ้นกับตนเอง ผู้อื่น สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การประพฤติธรรมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการหลุดพ้นจากกรรมชั่ว เพราะช่วยให้บุคคลสามารถตัดวงจรของกิเลส กรรมชั่ว และวิบากไม่ดี นำไปสู่ความสุขสงบและการเข้าถึงนิพพานในที่สุด

2) หลักการจัดงานศพในพระพุทธศาสนาเถรวาท ไม่มีข้อความที่ระบุในพระไตรปิฎกโดยตรงว่า “พิธีการจัดงานศพต้องเป็นอย่างไร” (พระครูศรีรัตนางกูร, 2562) แต่สามารถอุปมาได้จากตัวอย่างพิธีการจัดงานศพของพระพาหิยะ ดังที่ปรากฏในพาหิยะสูตรว่า “โคแม่ลูกอ่อนได้ขวิดพาหิยะ ทารุจิริยะ จนล้มลงเสียชีวิต (ในช่วงเช้า) ขณะนั้น พระผู้มีพระภาคเสด็จไปบิณฑบาตในกรุงสาวัตถี เสด็จกลับจากบิณฑบาตหลังจากเสวยพระกระยาหารเสร็จแล้ว เสด็จออกจากพระนครพร้อมกับภิกษุจำนวนมาก ได้ทอดพระเนตรเห็นพาหิยะ ทารุจิริยะเสียชีวิตแล้ว จึงรับสั่ง เรียกภิกษุทั้งหลายมาตรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงช่วยกันยกร่างพาหิยะ ทารุจิริยะขึ้นวางบนเตียงแล้วนำไปเผา” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 25 ข้อที่ 10-15 หน้าที่ 183-187, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ส่วนพิธีการจัดพระบรมศพของพระพุทธเจ้า พระอานนท์ได้ทูลถามพระพุทธเจ้าว่า เมื่อปรินิพพานแล้วจะให้จัดการกับพระสรีระอย่างไร เมื่อพระพุทธเจ้าได้ฟังก็ตรัสตอบว่า “พวกเธออย่ากังวลเพื่อบุชาสรีระของตถาคต จงพยายาม ขวนขวายทำหน้าที่ของตนเองเถิด (คือทำตนให้พ้นจากกิเลส) อย่าประมาทในหน้าที่ของตน มีความเพียร อุทิศกายและใจอยู่เถิด กษัตริย์ผู้เป็นบัณฑิต พราหมณ์ผู้เป็นบัณฑิต คหบดีผู้เป็นบัณฑิต ผู้เลื่อมใสในตถาคต ผู้เลื่อมใสในตถาคต จะทำการบูชาสรีระของตถาคตเอง” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 10 ข้อที่ 204 หน้าที่ 152, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

3) พิธีการจัดงานศพในพระพุทธศาสนา พิธีการจัดงานศพที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาทนั้น พระสงฆ์เช่นพระพาหิยะ พระพุทธเจ้าตรัสแล้ววางบนเตียงแล้วเผา ส่วนพิธีการจัดพระบรมศพของพระพุทธเจ้า ท่านพระอานนท์ทูลถามว่า “พวกเขาพึงปฏิบัติต่อพระสรีระของพระตถาคตอย่างไร พระพุทธเจ้าข้า” พระผู้มีพระภาคตรัสตอบว่า “พึงปฏิบัติต่อสรีระของตถาคตเหมือนอย่างที่เราปฏิบัติต่อพระบรมศพของพระเจ้าจักรพรรดินั้นแหละ” ท่านพระอานนท์ทูลถามว่า “พวกเขาปฏิบัติต่อพระบรมศพของพระเจ้า จักรพรรดิอย่างไร พระพุทธเจ้าข้า” พระผู้มีพระภาคตรัสตอบว่า “พวกเขาใช้ผ้าใหม่ห่อพระบรมศพของพระเจ้า จักรพรรดิเสร็จแล้วจึงห่อด้วยผ้าสีบริสุทธิ์ แล้วจึงห่อด้วยผ้าใหม่อีกชั้นหนึ่ง ทำโดย วิธีนี้จนห่อพระบรมศพของพระเจ้าจักรพรรดิด้วยผ้าและผ้าสีได้ 1,000 ชั้น แล้วอัญเชิญ พระบรมศพลงในรางเหล็กเต็มด้วยน้ำมัน ใช้รางเหล็กอีกอันหนึ่งครอบแล้ว ทำจิตกาธานด้วยไม้หอมล้วน แล้วถวายพระเพลิงพระบรมศพพระเจ้าจักรพรรดิ สร้าง สถูปของพระเจ้าจักรพรรดิไว้ที่ทางใหญ่สี่แพร่ง อานนท์ พวกเขาปฏิบัติต่อพระบรมศพ ของพระเจ้าจักรพรรดิ อย่างนี้แล พวกเขาพึงปฏิบัติต่อสรีระของตถาคตเหมือนอย่างที่เราปฏิบัติต่อพระบรมศพ พระเจ้า



จักรพรรดิ พึงสร้างสถูปของตาคตไว้ที่ทางใหญ่สี่แพร่ง คนเหล่าใดจักยก ระเบียบดอกไม้ ของหอม หรือจُرณ จักอภิวาท หรือจักทำจิตให้เลื่อมใสในสถูปนั้น การกระทำนั้นจักเป็นไปเพื่อเกื้อกูล เพื่อสุข แก่ชนเหล่านั้นตลอดกาลนาน” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 10 ข้อที่ 205 หน้าที่ 152-153, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) การจัดงานศพของบุคคลทั่วไปไม่ปรากฏว่ามีพิธีการจัดงานศพ แต่มีการจัดการศพอย่างเรียบง่ายโดยการเผา การฝัง การทิ้งศพให้เป็นอาหารของสัตว์ การนำศพลอยแม่น้ำ (พระครูศรีรัตนกร, 2562)

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า พิธีการจัดงานศพของสังคมไทยมีความสำคัญทั้งด้านวัฒนธรรมและจิตใจ โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการแสดงความเคารพและอาลัยผู้ที่จากไปอย่างสมเกียรติและตามประเพณีที่เหมาะสม และช่วยให้ครอบครัวได้ระบายความเศร้าโศกเสียใจกับการสูญเสียบุคคลผู้เป็นที่รัก และมีความเชื่อว่าเมื่อตายจากโลกนี้ไปถือว่าเป็นการสิ้นสุดของการเป็นมนุษย์ ก้าวสู่ชีวิตหลังความตายคือโลกแห่งวิญญาณ การก้าวผ่านจากโลกมนุษย์สู่โลกวิญญาณ ต้องผ่านพิธีการจัดงานศพถึงจะถือว่าเข้าสู่โลกหลังความตายอย่างสมบูรณ์ แม้ว่าประเพณีจะมีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันของชาวพุทธ แต่การยึดติดกับประเพณีโดยไม่เข้าใจหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอาจนำไปสู่ความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการทำบุญกุศลและผลของกรรม และมีรายละเอียดดังนี้ 1) บริบทของพิธีการจัดงานศพ พิธีการจัดงานศพในประเทศไทยมีลักษณะเฉพาะที่สะท้อนถึงความเชื่อทางศาสนาและวัฒนธรรม โดยทั่วไปจะประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ เช่น การอาบน้ำศพ, การสวดอภิธรรม, และการฌาปนกิจ พิธีเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นการแสดงความเคารพต่อผู้ตาย แต่ยังเป็นโอกาสในการทำบุญและอุทิศส่วนกุศลให้กับผู้ล่วงลับ 2) ปัญหาพิธีการจัดงานศพในสังคมไทย พิธีการจัดงานศพในสังคมไทยมักถูกมองว่าเป็นโอกาสในการส่งเสริมจิตวิญญาณและทำบุญให้กับผู้ล่วงลับ แต่ในทางปฏิบัติกลับกลายเป็นพิธีการจัดงานศพที่ทำให้คนหลงผิดมากขึ้น หูหრა ฟุ่มเฟือย และสิ้นเปลือง ซึ่งเกิดปัญหาทางการเงินแก่ครอบครัวที่ต้องกู้เงินมาเพื่อพิธีการจัดงานศพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของผู้มีอำนาจหรือผู้หลักผู้ใหญ่ที่มียศถาบรรดาศักดิ์สูง ยิ่งทำให้เกิดความเดือดร้อนต่อผู้คนและสัตว์มากขึ้น เนื่องจากการทำผิดศีลมากขึ้นในพิธีการจัดงานศพเหล่านี้ พิธีการจัดงานศพในปัจจุบันจึงกำลังเผชิญกับปัญหาหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อทั้งผู้จัดและสังคมโดยรวม เช่น ค่าใช้จ่ายที่สูง ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากพิธีการจัดงานศพ มีตั้งแต่หลักหมื่นจนถึงหลักแสน ขึ้นอยู่กับจำนวนวันที่มีพิธีการจัดงานศพ” (สิริกาญจน์ มงคลอุกฤษฏ์, 2556) ส่วนการจัดพิธีการจัดงานศพของพระสงฆ์และพระเถระในประเทศไทย แม้ว่าพระพุทธเจ้าจะทรงให้หลักการ ประหยัด เรียบง่าย ไม่มีพิธีการจัดงานศพที่ซับซ้อน แต่ในปัจจุบันพบว่ามีปัญหาเรื่องความสิ้นเปลืองเช่นกัน ล้านนา นิยมสร้างปราสาทศพมาใช้ประกอบพิธีการจัดงานศพ ถือเป็นมรดกทางภูมิปัญญา แต่ในปัจจุบันความนิยมในการนำปราสาทศพมาใช้ประกอบพิธีการจัดงานศพเริ่มลดน้อยลง เพราะ (1) ชาวบ้านเริ่มมีปัญญามองว่าเป็นสิ่งสิ้นเปลือง เพราะปราสาทที่ซื้อมาสวดท้ายก็ต้องเผาทิ้ง (2) ไม้ที่จะนำมาทำปราสาทศพนั้นวันจะลดน้อยลงและมี

ราคาแพง (3) ปัญหามลพิษที่เกิดจากการเผาไหม้ปราสาท” จากมุมมองทางสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา อาจวิเคราะห์ได้ว่าพิธีการจัดงานศพแบบนี้ สะท้อนถึงการแสดงออกทางสถานะทางสังคมและอำนาจของผู้เสียชีวิตและครอบครัว การสืบทอดประเพณีและพิธีการจัดงานศพโบราณที่ฝังรากลึกในวัฒนธรรม ความเชื่อเรื่องการส่งวิญญาณสู่ภพภูมิที่ดี ผ่านการทำบุญอุทิศส่วนกุศลอย่าง ยิ่งใหญ่ การแสดงความกตัญญูและความอาลัยต่อผู้เสียชีวิต อย่างไรก็ตามในบริบทสังคมปัจจุบันที่เน้นความยั่งยืนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ พิธีการจัดงานศพที่มีลักษณะนี้อาจถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นการสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น 3) ผลกระทบทางสังคม พิธีการจัดงานศพที่มุ่งหวังให้เกิดความสุขกับผู้ตาย กลับส่งผลให้ผู้ที่อยู่เบื้องหลังต้องเผชิญกับภาระทางการเงินและภาระทางด้านจิตใจที่หนักหน่วง การใช้จ่ายที่เกินความจำเป็นในพิธีการจัดงานศพต่างๆ ทำให้เกิดการหลงผิดในทางวัฒนธรรมและประเพณีที่ควรจะเป็นการระลึกถึงคุณงามความดีของผู้วายชนม์ และสร้างโอกาสในการทำบุญและกุศลให้กับตนเอง, ครอบครัว และผู้คนที่เกี่ยวข้อง

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า พุทธนวัตกรรมพิธีการจัดงานศพของสมณะโพธิรักษ์ สมณะโพธิรักษ์เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณที่ก่อตั้งชุมชนบุญนิยมชุมชนชาวอโศก โดยมีแนวคิดหลักคือ “บุญนิยม” ซึ่งมุ่งเน้นการชำระกิเลสและความเห็นแก่ตัว เพื่อสร้างชีวิตที่มีคุณค่าและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคม แนวคิดนี้ส่งเสริมการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ไม่สะสม การพึ่งตนเองและการเกื้อกูลผู้อื่น และการใช้ชีวิตอย่างมีระเบียบ โดยทุกคนสามารถแบ่งปันทรัพย์สินและทรัพยากรได้อย่างเสมอภาค (สาธารณโภคิ) โดยใช้กรณีการจัดงานศพสมณะโพธิรักษ์เป็นตัวอย่างของพิธีการจัดงานศพจะเน้นความเรียบง่าย แต่ด้วยจำนวนผู้เข้าร่วมงานที่มีมากถึงหมื่นคน ทำให้งานดูยิ่งใหญ่โดยปริยาย การจัดงานสะท้อนถึงแนวคิดของท่านที่เน้นความประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อ แต่แฝงไว้ด้วยความสงบและงดงาม พิธีการจัดงานศพของสมณะโพธิรักษ์ได้รับความสนใจจากผู้คนทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงเจ้าอาวาสจากวัดสแปปีวิลเลจ ประเทศเกาหลีใต้ ที่ได้นำแนวคิดของท่านไปประยุกต์ใช้ นอกจากนี้ วัดซิลแซซาในเกาหลีใต้ยังจัดพิธีสวดมนต์ทุกเช้าเพื่อรำลึกถึงท่าน ซึ่งเคยได้รับรางวัลสันติภาพจากมูลนิธิแมนแฮในปี 2020 การจัดงานศพของสมณะโพธิรักษ์จึงเป็นตัวอย่างของ “ความยิ่งใหญ่ที่เรียบง่าย” ที่สะท้อนถึงการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดงานอย่างสมเกียรติ โดยสามารถประหยัดงบประมาณได้กว่าสองล้านบาท รูปแบบการจัดงานเช่นนี้อาจเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพิธีการจัดงานศพในสังคมไทยให้สอดคล้องกับหลักธรรมทางพุทธศาสนามากยิ่งขึ้น สมณะโพธิรักษ์และชาวอโศกได้เสนอแนวคิดที่เน้นความ “ประหยัด” และ “เรียบง่าย” ในการจัดงานศพ โดยยึดหลักการที่ไม่มีพิธีการซับซ้อน ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติในสมัยพุทธกาล แนวคิดนี้ยังมีความชัดเจนเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่าง “บุญ” และ “กุศล” ในบริบทของการดำเนินชีวิตตามหลักพุทธศาสนาเถรวาท

แนวคิดและปฏิบัติการจัดงานศพของสมณะโพธิรักษ์และชุมชนอโศกสะท้อน “พุทธนวัตกรรม” ที่ผสมผสานหลักธรรมเข้ากับวิถีชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม โดยยึด “ความเรียบง่าย” และ



“การไม่เบียดเบียน” เป็นแกนกลาง เริ่มตั้งแต่การลดทอนพิธีกรรมฟุ่มเฟือย สู่การสร้างคุณค่าทางจิตใจผ่านการปฏิบัติธรรมร่วมกัน การจัดงานศพนี้ไม่ใช่เพียงการส่งผู้เสียชีวิต แต่เป็น “กระบวนการเรียนรู้” เกี่ยวกับชีวิตและความตาย ผ่านการทำกิจกรรมที่เป็นกุศล เช่น การร่วมแรงกันสร้างโรงศพจากไม้ในชุมชน การใช้ดอกไม้ปลูกเองแทนการซื้อหาอย่างสิ้นเปลือง และการจัดเตรียมอาหารมังสวิรัตโดยลูกศิษย์ ซึ่งล้วนสอดคล้องกับหลัก “สาราณียธรรม 6” ที่เน้นการแบ่งปันและทำงานร่วมกันโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ สมณะโพธิรักษ์เน้น “การฝึกจิตตื่นรู้” ก่อนถึงวันตาย โดยสอนให้ลูกศิษย์หมั่นชำระกิเลสด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ทำให้การจากไปไม่ใช่จุดจบ แต่เป็นโอกาสทบทวนความไม่เที่ยงของชีวิต การจัดพิธีจึงผนวกการสอนธรรมะเกี่ยวกับการทำบุญคือการชำระกิเลส การปล่อยวาง และการเตรียมใจรับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ “เขตตสูตร” ที่เปรียบการฝึกตนเหมือนการเตรียมดินก่อนปลูกพืช ทางด้านทรัพยากร ชุมชนอโศกใช้หลัก “พอเพียง” อย่างเคร่งครัด เช่น ใช้ไม้จันทร์ที่ปลูกเองมานาน 35 ปี ทำโรงศพแบบเรียบง่าย เลี่ยงการใช้เงินซื้อหาของแพง แม้แต่การจัดเลี้ยงก็อาศัยการปลูกไว้บริโภคเองในชุมชน, เครือข่ายชาวอโศกและจากผู้ศรัทธา สะท้อนแนวคิด “สมณะเดินดิน” ที่ไม่รับเงินบริจาคเฉพาะกิจ แต่สร้างระบบพึ่งพาตนเอง การมีส่วนร่วมของชุมชนไม่ได้จำกัดเฉพาะลูกศิษย์ แต่เปิดกว้างให้ผู้ศรัทธาร่วมโดยไม่นัดหมาย ผ่านกิจกรรมเช่น “ขบวนธรรมยาตรา” ที่นำสรีระสังขารสู่สถานที่ฌาปนกิจ แสดงธรรมเกี่ยวกับคุณงามความดีของสมณะโพธิรักษ์ ซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์แน่นแฟ้นในชุมชน และต่อยอดหลัก “อัตตสัมมาปณิธิ” (การตั้งใจถูกต้อง) ที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวม

นวัตกรรมนี้ยังตอบโจทย์สิ่งแวดล้อม ด้วยการลดขยะและมลภาวะ เช่น ใช้ดอกไม้พลาสติกชำปลูกต้นไม้แทนการเผาดอกไม้สด และหลีกเลี่ยงพิธีกรรมที่ก่อมลพิษ สอดคล้องกับหลัก “อหิงสา” (ไม่เบียดเบียน) ที่ขยายสู่การดูแลระบบนิเวศ ทั้งหมดนี้ชี้ว่า พิธีการจัดงานศพแบบอโศกไม่ใช่แค่รูปแบบใหม่ แต่เป็น “การปฏิรูปจิตสำนึก” ผ่านการลงมือทำ โดยใช้ความตายเป็นบทเรียนชีวิต เพื่อตอกย้ำว่า “ผู้นำทางจิตวิญญาณ” ต้องเป็นแบบอย่างการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับคำสอนตั้งแต่เกิดจนตาย-สังขารไม่สะสม ไม่สร้างภาระ แต่สร้างปัญญาให้ชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า พิธีการจัดงานศพในพระพุทธศาสนาเถรวาทแต่เดิมนั้นเน้นความเรียบง่าย ประหยัด และไม่ซับซ้อน ดังจะเห็นได้จากพิธีการจัดงานศพของพระพาคีเยะ ที่พระพุทธเจ้าทรงรับสั่งให้ภิกษุเพียงยกร่างขึ้นวางบนเตียงแล้วนำไปเผา แม้แต่พระพุทธองค์เองก็ทรงตรัสไว้ว่าไม่ให้กังวลกับการบูชาสรีระของพระองค์ แต่ให้มุ่งชวนชวายปฏิบัติธรรมเพื่อความหลุดพ้น

จากวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า พิธีการจัดงานศพในสังคมไทยปัจจุบันมักมีความซับซ้อนและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสูง ทั้งนี้เพื่อแสดงความเคารพและอำลาผู้จากไป รวมถึงความเชื่อเรื่องการส่งดวง

วิญญานสู่ภพภูมิที่ดี ค่าใช้จ่ายในการจัดงานศพอาจมีตั้งแต่หลักหมื่นจนถึงหลักแสน ขึ้นอยู่กับจำนวนวันที่จัดงาน นิยมปฏิบัติก็เพื่อแสดงความเคารพและอำลาผู้ที่จากไปอย่างสมเกียรติและตามประเพณีที่เหมาะสม และเป็นการดูดซับความเศร้าโศกเสียใจกับการสูญเสียผู้เป็นที่รัก และมีความเชื่อว่าเมื่อคนตายจากโลกนี้ไปถือว่าเป็นการสิ้นสุดของการของการเป็นมนุษย์ ก้าวสู่ชีวิตหลังความตายคือโลกแห่งวิญญาน การก้าวผ่านจากโลกมนุษย์สู่โลกวิญญาน ต้องผ่านพิธีการจัดงานศพถึงจะถือว่าเข้าสู่โลกหลังความตายอย่างสมบูรณ์

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สมณะโพธิรักษ์ผู้นำชุมชนชาวอโศก แม้ยึดหลักความเรียบง่ายตามแนวคิด “บุญนิยม” แต่เกิดความยิ่งใหญ่จากจำนวนผู้ร่วมงานกว่าหมื่นคน สะท้อนแนวปฏิบัติ 3 ประการคือ 1) การลดขั้นตอนพิธีการโดยไม่กระทบสาระสำคัญทางธรรม 2) การประยุกต์ใช้หลักปัญจวรุ 7 ด้านผ่านการจัดงานมังสวิรัตและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 3) การสร้างพื้นที่เชิงสัญลักษณ์ให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติธรรมแทนการแสดงความโศกเศร้า ความสำเร็จของพุทธนวัตกรรมพิธีการจัดงานศพของสมณะโพธิรักษ์ ได้จากตัวเลขประหยัดค่าใช้จ่ายกว่า 2 ล้านบาท ขณะที่ยังรักษาความสง่างามตามหลักพุทธธรรม และมีผู้เข้าร่วมกว่า 10,000 คน ซึ่งสะท้อนศักยภาพในการปรับประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมให้เข้ากับบริบทสังคมสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้เสนอทางออกสำหรับความขัดแย้งค่านิยมดั้งเดิมกับวิถีพุทธ โดยชี้ให้เห็นว่าการใช้วิถีพุทธไม่จำเป็นต้องละทิ้งสาระสำคัญทางวัฒนธรรม แต่สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ปรับสมดุลระหว่างการแสดงความเคารพกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างลงตัว จึงสอดคล้องกับหลักการที่ปรากฏในชาดก พิธีการจัดงานศพที่ประหยัด เรียบง่าย ไม่ซับซ้อน เมื่อครั้ง พระพุทธเจ้ายังเป็น พรหมณ์ชานา พบใน “อุรคชาตก” ซึ่งเป็นเรื่องเล่าในชาดกถึงการบำเพ็ญบารมี เมื่อบุตรชายคือ อุรค เสียชีวิต พรหมณ์และครอบครัวไม่ได้แสดงความเศร้าโศกหรือร้องไห้เหมือนคนทั่วไป แต่กลับนั่งรับประทานอาหารใกล้ๆ กับร่างของอุรค หลังจากรับประทานอาหารเสร็จ ช่วยกันนำพินมาเพื่อเตรียมพิธีการจัดงานศพ มีเพียงการบูชาด้วยของหอมและดอกไม้เท่านั้น ในยุคปัจจุบันก็เช่นกัน ตัวอย่างพระสงฆ์ที่ต้องการให้พิธีการจัดงานศพเป็นแบบประหยัด เรียบง่าย ไม่ซับซ้อน เช่น “พิธีการจัดงานศพพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาส อินทปัญโญ) มีลักษณะเรียบง่าย ประหยัด ไม่ซับซ้อน พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาส อินทปัญโญ) ได้ระบุในพินัยกรรมให้พิธีการจัดงานศพอย่างเรียบง่ายและธรรมดาที่สุด ไม่มีพิธีการจัดงานศพใหญ่โต ให้เก็บศพในโลง ปิดมิดชิด และละเว้นการเปิดดู ละเว้นพิธีรดน้ำศพ และการฉีดยารักษาสภาพศพ ละเว้นพิธีสวดอภิธรรม ต้องการในลักษณะที่ยึดหลักประหยัด เรียบง่าย ไม่เน้นการจัดเลี้ยงอาหาร อย่างเอิกเกริก พิธีการจัดงานศพปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของ พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาส อินทปัญโญ) ที่ต้องการให้งานศพของท่านเป็นไปอย่างสมถะ เรียบง่าย ไม่ฟุ่มเฟือย



องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้สร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยการผสมผสานหลักพุทธในสังคมไทยกับพุทธนวัตกรรมการชี้ให้เห็นความเป็นไปได้ในการปฏิรูปพิธีการจัดงานศพโดยไม่สูญเสียสาระวัฒนธรรม จากผลการวิจัยผู้วิจัยขอเสนอองค์ความรู้ใหม่ดังนี้ 1) การตีความใหม่ ตามแนวคิด หลักการ และพิธีการจัดงานศพในพระพุทธศาสนา หลักฐานจากพระไตรปิฎก ชี้ชัดว่าพิธีการจัดงานศพเน้นความเรียบง่ายและประหยัด โดยยกตัวอย่างพิธีการจัดงานศพพระพาหิยะ ตามที่พระพุทธเจ้าตรัสว่า “นำสรีระไปเผาโดยเร็ว” โดยไม่เน้นพิธีกรรม คือ (1) ตีความคำสอนเรื่องความไม่พุ่มเฟิย “พวกเธออย่ากังวลเพื่อบูชาสรีระตถาคต” แสดงให้เห็นถึงความไม่พุ่มเฟิยของพระพุทธเจ้า “เพราะผู้เลื่อมใส จะทำการบูชาสรีระของตถาคตเอง” ข้อความนี้พระพุทธเจ้าไม่ได้เรียกร้องหรือสนับสนุนให้มีพิธีการจัดงานพระบรมศพอย่างใหญ่โตหรือเกินความจำเป็น (2) ตีความคำสอนว่าด้วยมรณานุสติ มุ่งเน้นการปฏิบัติธรรม แทนการยึดติดรูปแบบพิธีกรรม ผ่านคำตรัส “จงพยายามชวนชวายนทำหน้าที่ของตนเองเถิด” พระพุทธเจ้ามุ่งให้พระสงฆ์รู้หน้าที่ของตนเองคือชำระกิเลสให้บริสุทธิ์ “อย่าประมาทในหน้าที่ของตน มีความเพียร อุทิศกายและใจอยู่เถิด” เน้นเรื่องความเพียรและความไม่ประมาท โดยให้ใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย ไม่หลงไปกับความพุ่มเฟิยหรือสิ่งไม่จำเป็น 2) วิเคราะห์ปัญหาเชิงโครงสร้างในบริบทและสภาพปัญหาการจัดงานศพในสังคมไทย งานวิจัยชี้ว่าพิธีการจัดงานศพในสังคมไทยปัจจุบันกลายเป็นพิธีกรรมพุ่มเฟิยด้วยค่าใช้จ่ายหลักหมื่นถึงแสนบาท เกิดจากปัจจัย 3 ประการ โดย ความเชื่อเรื่องการส่งวิญญาณสู่สุคติ การแสดงสถานะทางสังคม ค่านิยมการทำบุญแบบวัตถุนิยม ส่งผลให้เกิดปัญหาการละเมิดศีล เช่น การฆ่าสัตว์เพื่อเลี้ยงแขก สวนทางกับหลักอหิงสาธรรมและปัญหาหนี้สินในครอบครัว 3) พุทธนวัตกรรมการพิธีการจัดงานศพของสมณะโพธิรักษ์ โดยการเปรียบเทียบพิธีการจัดงานศพในสังคมไทยกับพุทธนวัตกรรมการพิธีการจัดงานศพของสมณะโพธิรักษ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบพิธีการจัดงานศพในสังคมไทยกับพุทธนวัตกรรมการพิธีการจัดงานศพของสมณะโพธิรักษ์

	พิธีการจัดงานศพในสังคมไทย	พุทธนวัตกรรมการพิธีการจัดงานศพของสมณะโพธิรักษ์
รูปแบบ	เน้นความหรูหราและพิธีการยาวนาน	เรียบง่ายและเป็นธรรมชาติ
จุดมุ่งหมาย	เพื่อแสดงความอาลัยและทำบุญอุทิศให้ผู้ตาย	เพื่อพัฒนาจิตใจและทำบุญกุศลเป็นต้นทุนชีวิตให้ตนเอง
ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	อาจสร้างมลภาวะจากการเผาศพและการใช้ทรัพยากร	เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

การมีส่วนร่วม	ผู้ร่วมงานมักเป็นผู้สังเกตการณ์	ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติธรรม

บทสรุป

พิธีการจัดงานศพในพระพุทธศาสนาเถรวาทมีรากฐานมาจากความเรียบง่ายและประหยัด ซึ่งสะท้อนถึงหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้ไม่ยึดติดกับวัตถุและไม่สร้างความยุ่งยากในการจัดงานศพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากกรณีของพระพาหิยะที่พระพุทธเจ้าได้ทรงสั่งให้ยกร่างไปเผาโดยไม่ต้องมีพิธีการซับซ้อน นอกจากนี้ยังมีการเน้นให้มุ่งมั่นในการปฏิบัติธรรมเพื่อความหลุดพ้นมากกว่าการบูชาสรีระของผู้ตาย ในปัจจุบัน พิธีการจัดงานศพในสังคมไทยกลับกลายเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนและใช้จ่ายสูง เพื่อแสดงความเคารพต่อผู้จากไปและความเชื่อเรื่องการส่งวิญญาณสู่ภพภูมิที่ดี ซึ่งทำให้เกิดภาระทางการเงินแก่ครอบครัว โดยค่าใช้จ่ายในการจัดงานศพอาจสูงถึงหลักแสนบาท นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านจิตใจที่เกิดจากการต้องกู้เงินเพื่อจัดงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การทำผิดศีลในพิธีการจัดงานศพต่างๆ อย่างไรก็ตาม สมณะโพธิรักษ์ได้เสนอแนวทางใหม่ในการจัดงานศพที่เน้นความเรียบง่ายและประหยัด โดยยึดหลักการจากสมัยพุทธกาล ซึ่งสามารถประหยัดงบประมาณได้อย่างมาก และยังเป็นตัวอย่างของ “ความยิ่งใหญ่ที่เรียบง่าย” ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพิธีการจัดงานศพในสังคมไทยให้สอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา สมณะโพธิรักษ์เป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในด้านศาสนาและการเมือง ท่านได้สร้างชุมชนบุญนิยมที่มุ่งเน้นการใช้ชีวิตอย่างพอเพียงและช่วยเหลือผู้อื่น แนวคิดของท่านเกี่ยวกับ “บุญ” และ “กุศล” ยังช่วยให้ผู้คนเข้าใจถึงความสำคัญของการดำเนินชีวิตตามหลักธรรม ทำให้เกิดการทำบุญและอุทิศร่างกาย แรงใจ แรงปัญญา แรงบารมีร่วม เป็นการอุทิศส่วนกุศลอย่างแท้จริงที่สามารถจับต้องได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. การส่งเสริมความเข้าใจหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มีดังนี้ 1) ควรเผยแพร่หลักการจัดงานศพแบบเรียบง่ายตามแนวทางพุทธศาสนาเถรวาทผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การบรรยายธรรม สื่อออนไลน์ และกิจกรรมชุมชน เพื่อลดค่านิยมการจัดงานศพที่ฟุ่มเฟือย 2) สร้างคู่มือหรือแนวปฏิบัติสำหรับการจัดงานศพที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม เน้นการประหยัดและการอุทิศบุญกุศลแทนการลงทุนในวัตถุ



2. ลดค่าใช้จ่ายและความซับซ้อน คือ การลดขั้นตอนพิธีการที่ไม่จำเป็น เช่น การใช้เครื่องประดับศพหรูหรา การจัดงานหลายวัน หรือการเช่าอุปกรณ์ราคาแพง และส่งเสริมการจัดงานศพแบบกลุ่มหรือร่วมชุมชนเพื่อแบ่งปันทรัพยากรและลดภาระค่าใช้จ่าย

3. บูรณาการหลักเศรษฐกิจพอเพียงและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การนำแนวทาง “ความยั่งยืนที่เรียบง่าย” ของสมณะโพธิรักษ์มาใช้ เช่น การจัดงานมังสวิรัต ลดการใช้พลาสติก และนำภาชนะส่วนตัวมาใช้โดยลดการติดเชื้อ ลดภาระโลกร้อน และส่งเสริมการเผาพถางด้วยพลังงานสะอาดที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4. สร้างเครือข่ายสนับสนุนทางจิตใจและสังคม โดยการจัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจเรื่องบุญและกุศล บุญคือการชำระกิเลส ทำกุศลเพื่อเป็นต้นทุนให้ตนเองก่อนเสียชีวิตระหว่างจัดงานศพ เพื่อช่วยให้ครอบครัวและผู้ร่วมงานคลายความโศกเศร้า และพัฒนากลุ่มอาสาสมัครในชุมชนเพื่อช่วยเหลือการจัดงานศพแบบเรียบง่าย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้พิธีศพแบบ “บุญนิยม” ประสบความสำเร็จ ทั้งในแง่การมีส่วนร่วมของชุมชนและการประหยัดงบประมาณ

2. ศึกษาผลกระทบทางจิตใจและสังคมของผู้ร่วมงานที่เปลี่ยนจากการแสดงความโศกเศร้าไปสู่การปฏิบัติธรรมสู่พ้นทุกข์ทั้งรูปธรรมและนามธรรม เป็นการเตรียมกายใจสู่การเดินทางในสงสารสู่ภพภูมิที่ดีในชาติต่อไป

3. เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับการจัดงานศพระหว่างกลุ่มอายุต่างๆ เพื่อหาช่องว่างความเข้าใจและออกแบบกลยุทธ์สื่อสารที่เหมาะสม

4. ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างค่านิยมทางวัตถุกับความเครียดทางการเงินในครอบครัวที่จัดงานศพ

เอกสารอ้างอิง

พระครูศรีรัตนกร. (2562). วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการจัดงานศพที่ปรากฏในพระพุทธศาสนา.

สังคมศาสตร์วิชาการ. 12(1): 49-56.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 16).

กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมบาลี-ไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์นานมีบุ๊ค.

สมณะโพธิรักษ์. (2556). *สรรพสร้างคน*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: อุษาการพิมพ์.



- สิริกาญจน์ มงคลอุกฤษฏ์. (2556). “การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภายนอกด้านการจัดดอกไม้
สำหรับงานศพ”. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการจัดการ.
บัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- Gotonakhon.com. (2555). “พินัยกรรม กลับคืนสู่ธรรมชาติของท่านพุทธทาส ตามความเข้าใจของ
ผู้เขียน”. <http://www.gotonakhon.com/?p=7088>.





พุทธจริยศาสตร์กับสถานะทางศีลธรรมของมนุษย์และสัตว์ Buddhist Ethics and the Moral Status of Humans and Animals

¹พระเกรียงศักดิ์ สิริสกุโก Phra Kriengsak Sirisakko

²พระครูศรีปริยัติการ Phrakhrusripariyattikarn

³อดิเรก โลกะนัง Adirek Lokanang

¹บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

¹Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

^{2,3}คณะพุทธศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

^{2,3}Faculty of Buddhism, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

¹Corresponding author, e-mail: Sirisakko119@gmail.com

Received February 17, 2025; Revised April 3, 2025; Accepted: May 29, 2025



บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาสถานะทางศีลธรรมของมนุษย์และสิ่งมีชีวิตอื่นผ่านแนวคิดของนักปรัชญาสามกลุ่ม และวิเคราะห์มุมมองของพุทธจริยศาสตร์เพื่อตอบสนองต่อประเด็นดังกล่าว โดยพบว่าแนวคิดแต่ละกลุ่มมีจุดยืนที่แตกต่างกัน พุทธจริยศาสตร์เสนอหลักทางสายกลาง โดยเน้นคุณค่าภายในของสิ่งมีชีวิตมากกว่ารูปลักษณ์ภายนอก และยืนยันว่าความเท่าเทียมทางจริยธรรมไม่ได้พิจารณาจากสติปัญญาหรือความสามารถของแต่ละชีวิต แต่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์และคุณธรรมที่แต่ละชีวิตมีต่อกัน นอกจากนี้ บทความยังวิเคราะห์แนวทางพุทธจริยศาสตร์ในการจัดการปัญหาจริยธรรมร่วมสมัย เช่น การโคลนนิ่งและการดัดแปลงพันธุกรรม ซึ่งเป็นความท้าทายทางศีลธรรมในยุควิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า พุทธจริยศาสตร์เสนอแนวทางที่เน้นความสมดุลความเมตตา และการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืนกับสิ่งแวดล้อม โดยไม่ยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลางของโลก ทั้งนี้ บทความเน้นให้เห็นว่าพุทธจริยศาสตร์สามารถเป็นกรอบจริยธรรมที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาศีลธรรมของโลกยุคใหม่

คำสำคัญ: พุทธจริยศาสตร์; มนุษย์; ศีลธรรม; สัตว์; สิ่งแวดล้อม

Abstract

This article examines the moral status of humans and other living beings through the perspectives of three philosophical traditions and analyzes how Buddhist ethics addresses these issues. It finds that each perspective has distinct views. Buddhist ethics advocates for the middle path, emphasizing inner value rather than external appearance, asserting that moral equality is not based on intelligence or capability but on relationships and ethical conduct. Additionally, the article explores how Buddhist ethics provides guidance on contemporary ethical challenges such as cloning and genetic modification, which pose significant moral dilemmas in the age of advanced science and technology. Buddhist ethics promotes balance, compassion, and sustainable coexistence with the environment rather than a human-centered worldview. Ultimately, this article highlights the relevance of Buddhist ethics as a vital moral framework for addressing the ethical challenges of the modern world.

Keywords: Buddhist Ethics; Humans; Morality; Animals; Environment

บทนำ

แนวคิดจริยศาสตร์สมัยใหม่สนใจปัญหาระหว่างมนุษย์ สัตว์ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะปัญหาจริยธรรมเกี่ยวกับมนุษย์และสัตว์มีพัฒนาการด้านแนวคิดเกี่ยวกับสถานภาพของสัตว์ 3 ทฤษฎีที่อธิบายสถานภาพของสัตว์กับมนุษย์ ได้แก่ กลุ่มที่หนึ่งมีความเห็นว่าสิ่งมีชีวิตอื่นไม่มีสถานะทางจริยธรรมเหมือนมนุษย์ กลุ่มนี้ปฏิเสธสถานะของสัตว์ทางจริยธรรมหรือพิจารณาตามหลักความเท่าเทียมของมนุษย์ โดยให้เหตุผลหนักแน่นว่าเนื่องจากสัตว์ปราศจากความตระหนักรู้ เหตุผล หรือสิทธิในการปกครองตนเองเช่นเดียวกับมนุษย์ นักปรัชญาที่ถนัดในทฤษฎีนี้ คือ อิมมานูเอล ค้านท์ (Immanuel Kant) เจเรมี เบนธัม (Jeremy Bentham) และริชาร์ด พอร์ทเนอร์ (Richard Posner) ค้านท์ (Immanuel Kant) เชื่อว่า สัตว์มีชีวิตอยู่เพื่อประโยชน์ของมนุษย์ สัตว์จึงไม่เหมาะที่จะเกี่ยวข้องกับอาณาจักรจริยธรรม ความถูกผิดทางจริยธรรมของการกระทำมีให้ มนุษย์กับมนุษย์เท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากมนุษย์จะได้ช่วยเหลือให้มนุษย์คนอื่นๆ มีความเป็นอยู่ในด้านอื่นๆ ดีขึ้น ด้วยเหตุนี้ภาระหน้าที่ที่มนุษย์มีต่อสัตว์จึงเป็นเพียงหน้าที่โดยทางอ้อมที่จะนำไปสู่ความ เป็นมนุษยชาติ หรือกล่าวอีกว่ามนุษย์จะมีความรับผิดชอบต่อสัตว์ได้ก็เพียงเล็กน้อย หรือไม่มีเลยก็ได้ ดังข้อความที่ว่า “สัตว์ทั้งหลายจะไม่มีจิตสำนึกได้ด้วยตนเองจะมีก็แต่เพียงในลักษณะของวิถีทางที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง และจุดหมายปลายทางที่ว่านี้ก็คือมนุษย์เราจึงสามารถที่จะถามได้ว่า “ทำไมสัตว์ทั้งหลายจึงต้องมีชีวิตอยู่” ภาระหน้าที่ของพวกเราที่มีต่อสัตว์ต่างๆ จะเป็นเพียงหน้าที่โดยทางอ้อมที่มุ่งเพื่อ



มนุษย์เท่านั้น สิ่งมีชีวิตที่สามารถเข้าใจในเหตุผลได้เท่านั้นที่สมควรจะได้รับข้อผูกพันทางจริยธรรม เพราะจะนำมาซึ่งการช่วยเหลือ ต่อการที่จะมีชีวิตอยู่ในด้านอื่นๆ” (ขจิตพรณ อมรปาน, 2542) จะเห็นได้ว่าค่านิยมที่ปฏิเสธการขยายขอบเขตจริยธรรมไปยังสัตว์ ด้วยเหตุผลที่ว่าสัตว์ไม่สามารถใช้เหตุผลได้ ส่วนเจเรมี เบนธัม (Jeremy Bentham) นักปรัชญาชาวอังกฤษ ผู้มีชื่อเสียงโด่งดังในฐานะที่เป็นผู้ยึดถือลัทธิอรรถประโยชน์นิยม (Utilitarian) เชื่อว่าความแตกต่างประการสำคัญที่มนุษย์และสัตว์มีซึ่งทำให้มนุษย์มองตัวเองว่าสูงและอยู่นี้อีกกว่าสัตว์ในทุกด้าน คือ ความรู้สึกถึง (Sentiment) กล่าวคือ มนุษย์สามารถจดจำความรู้สึกต่างๆ เช่น ความเสี่ยงภัย ความอันตราย หรือ ความหวาดกลัว พร้อมทั้งแยกแยะอารมณ์ต่างๆ เช่น รัก เจ็บปวด โกรธแค้น ได้ซับซ้อนและลึกซึ้งกว่าสัตว์โดยทั่วไป ด้วยเหตุผลและกระบวนการคิดไตร่ตรองของมนุษย์เอง (Bentham, 2003 อ้างถึงใน ศุภมาส ชินวินิจกุล, 2557)

ในสถานการณ์เดียวกัน สัตว์จะไม่สามารถจดจำสิ่งเลวร้ายที่ตนเคยประสบพบเจอมาได้ดีเท่ามนุษย์เนื่องจากสัตว์ขาดความเข้าใจและตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง (self-awareness) ยกตัวอย่างเช่น หากเด็กคนหนึ่งเดินเท้าเปล่าออกไปนอกบ้านแล้วไปเหยียบตะปูทำให้เกิดแผลที่เท้า ความเจ็บปวดดังกล่าวอาจจะทำให้เด็กคนนั้นเกิดความหวาดกลัวที่จะได้รับความเจ็บปวดอีก จึงหาทางป้องกันตนเองในครั้งต่อไป แต่กับสัตว์แล้ว แม้ว่าจะได้รับความเจ็บปวด แต่ความรู้สึกจากอารมณ์เจ็บปวดจะมีไม่เท่าที่มนุษย์นั้นมี ทั้งนี้ ตามความเชื่อของลัทธิอรรถประโยชน์นิยมที่ยอมรับว่ามนุษย์ยังคงสูงกว่าสัตว์จึงมีสิทธิมีอำนาจในการใช้สัตว์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อประโยชน์แก่ตัวมนุษย์เอง ริชาร์ด พอร์ทเนอร์ (Richard Posner) นักคิดรุ่นต่อมา ผู้ยึดถือลัทธิอรรถประโยชน์นิยมตามแนวคิดของเบนธัม ซึ่งไม่ได้ต่อต้านหรือสนับสนุนการปฏิบัติต่อสัตว์อย่างโหดร้าย แต่เขาเชื่อว่าหากมนุษย์สามารถรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของสัตว์ได้อย่างแท้จริงและสามารถมีทางเลือกอื่นๆ ที่เหมาะสมแทนการใช้ประโยชน์จากสัตว์ นั่นจึงเป็นสิ่งที่ควรทำเพื่อไม่ให้กระทบถึงความเป็นอยู่ของสัตว์ เมื่อไม่สามารถหาทางออกกับเรื่องนี้ได้ หากสัตว์จะได้รับความเจ็บปวดบ้างก็เป็นการเสียสละ เพื่อให้ส่วนรวมได้รับประโยชน์สุขโดยทั่วกัน (Posner, R. A. et al., 2003 อ้างถึงใน ศุภมาส ชินวินิจกุล, 2557)

กลุ่มที่สองมีความเห็นว่าสิ่งมีชีวิตอื่นบางอย่างเช่นสัตว์มีสถานะทางจริยธรรม แต่ไม่เท่ามนุษย์ ทฤษฎีนี้ยอมรับสถานะของสัตว์ทางจริยธรรมแต่ไม่ยอมรับว่าสัตว์กับมนุษย์เท่ากันทางสติปัญญา นักปรัชญากลุ่มนี้เชื่อว่า สัตว์ส่วนใหญ่รู้สึกสุข ทุกข์ได้เช่นเดียวกับมนุษย์ ดังนั้น สัตว์ส่วนใหญ่สามารถมีสถานะทางจริยธรรมได้ แต่เนื่องจากสัตว์ขาดความสามารถบางประการเมื่อเทียบกับมนุษย์นั่นคือมีเพียงมนุษย์เท่านั้นที่สามารถ ตระหนักรู้ มีเหตุผล หรือปกครองตนเอง สัตว์ไม่มีสิ่งนี้เหมือนคน ดังนั้น คนกับสัตว์จึงไม่เท่ากัน นักปรัชญาที่สนับสนุนแนวคิดนี้ คือ สก๊อต วิลสัน (Scott Willson) ผู้เขียนเห็นว่า พระพุทธศาสนามีตำนานมากมายในพระไตรปิฎก โดยเฉพาะเรื่องราวใน”ชาดก”(อดีตชาติ

ของพระพุทธเจ้า) ที่มีมุมมองเกี่ยวกับสัตว์ที่สำคัญ ซึ่งอาจจะมีส่วนที่เป็นไปได้ว่า “แนวคิดของพระพุทธศาสนาอาจมองว่าสัตว์มีสถานภาพทางจริยธรรม แต่ไม่เท่ามนุษย์” และเพื่อให้สมมติฐานได้รับการพิจารณา ผู้เขียนจะนำประเด็นดังกล่าวไปอภิปรายเพื่อหาคำตอบในตอนท้ายว่าเป็นความจริงหรือไม่ที่พระพุทธศาสนามีแนวคิดดังกล่าวอยู่

กลุ่มที่สามมีความเห็นว่ามนุษย์และสิ่งมีชีวิตอื่นบางอย่างเช่น สัตว์มีสถานะทางจริยธรรมเท่ากัน แนวความคิดในอีกด้านหนึ่งเป็นแนวความคิดทางธรรมชาติวิทยา โดยมีชาร์ล ดาร์วิน (Charles Darwin) นักวิทยาศาสตร์ชาวอังกฤษ ผู้คิดค้นทฤษฎีวิวัฒนาการ (Theory of Evolution) เป็นผู้ริเริ่มและต้นแบบของแนวความคิดที่เชื่อว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญระหว่างมนุษย์กับสัตว์ มนุษย์เป็นผู้คิดเข้าข้างตนเองว่าตนเหนือกว่าสัตว์ชนิดอื่นและเมื่อพูดถึงความสามารถ ในการรู้สึกระลึกถึง (Sentience) นั้น สัตว์ก็มีความคิดและกระบวนการคิดได้เทียบเท่ากับที่มนุษย์มี รวมไปถึงการตอบสนองทางด้านอารมณ์เช่นกัน ดังนั้น กลุ่มบุคคลที่เห็นด้วยกับดาร์วินจึงเสนอว่า การใช้ประโยชน์จากสัตว์ที่จะทำให้สัตว์ต้องได้รับความทุกข์ทรมานจะกระทำได้ ต่อเมื่อมีการพิจารณาถึงผลที่จะได้รับและวิธีการจัดการที่เหมาะสม หากว่าการกระทำนั้นๆ จะทำให้ล่วงละเมิดถึงความเป็นอยู่ของสัตว์มากเกินไป การใช้ประโยชน์จากสัตว์ด้วยวิธีการนั้นก็จะเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ (Darwin, 1871 อ้างถึงใน ศุภมาส ชินวินิจกุล, 2557) กลุ่มนี้ยอมรับทั้งสถานะสัตว์ทางจริยธรรมและหลักความเท่าเทียมกันทางจริยธรรมระหว่างมนุษย์และสัตว์ โดยการปฏิเสธข้อจำกัดทางจริยธรรมที่มนุษย์คิดเอาเองว่าตนมีอยู่เพียงเผ่าพันธุ์เดียว โดยพื้นฐานของทฤษฎีนี้มาจากแนวความคิดความคล้ายคลึงกันทางชีวภาพระหว่างมนุษย์และสัตว์ทั้งทางกายภาพและสถานะด้านจิตใจ นักปรัชญาผู้มืบทบาทสำคัญในยุคปัจจุบันคือ ปีเตอร์ ซิงเกอร์ (Peter Singer) ที่อธิบายว่า “ความเท่าเทียมกันระหว่างสถานะทางจริยธรรมของมนุษย์และสัตว์นั้นคือการพิจารณาถึงผลประโยชน์ที่ทั้งมนุษย์และสัตว์จะได้รับหรือเสียไป มิใช่พิจารณาเฉพาะมุมมองของมนุษย์เพียงอย่างเดียว (Singer, 1995) และทอม เรแกน (Tom Regan) อธิบายว่า “สัตว์มีสถานะและความเท่าเทียมทางจริยธรรมเทียบเท่ามนุษย์ ซึ่งความเท่าเทียมดังกล่าวมีพื้นฐานอยู่บนหลักสิทธิ เนื่องจากทรัพยากรใดที่มีคุณค่าจากการมีอยู่ ทรัพยากรนั้นย่อมมีสิทธิ” (Sciberras, 2008)

จากข้อถกเถียงปัญหาดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อพุทธศาสนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งปรากฏในการอภิปรายเพื่อตอบปัญหานักสิทธิสัตว์และนักสิ่งแวดล้อมที่พยายามผนวกเอาคำสอนของพุทธศาสนาเข้ากับแนวคิดเผ่าพันธุ์นิยมตะวันตกด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้ ผู้เขียนจึงต้องการทราบว่า พุทธจริยศาสตร์จัดอยู่ในกลุ่มใดในสามกลุ่มดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และพุทธจริยศาสตร์มีแนวคิดเผ่าพันธุ์นิยมหรือไม่ พุทธจริยศาสตร์มีทัศนคติต่อสิ่งมีชีวิตอื่นเช่น สัตว์และพืชอย่างไร เพื่อให้ข้อสงสัยเหล่านี้ได้รับการพิจารณาที่หลากหลายเพื่อให้เกิดความชัดเจนมากที่สุด โดยไม่มีเจตนาเข้าข้างแนวคิดใดแนวคิดหนึ่ง ผู้เขียนจะได้นำเสนอให้ละเอียดมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้



พุทธจริยศาสตร์กับสถานะทางศีลธรรมของสิ่งมีชีวิต

แนวคิดพื้นฐานของพุทธจริยศาสตร์ ถูกท้าทายจากปัญหาทางจริยศาสตร์สมัยใหม่อยู่บ่อยครั้ง ที่เกิดกรณีปัญหาจริยศาสตร์ที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ สาเหตุสำคัญคือ การเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่างๆ ทำให้เกิดสิ่งที่ไม่เคยเกิดขึ้น และรวมถึงสิ่งที่ไม่น่าจะเกิดขึ้นในสังคมมนุษย์รวมอยู่ด้วย อาทิ การโคลนนิ่ง และการตัดต่อพันธุกรรมสิ่งมีชีวิตต่างๆ ที่ในปัจจุบันวงการปรัชญาและศาสนายังหาข้อสรุปร่วมกันเกี่ยวกับสถานะทางศีลธรรมของการโคลนนิ่งและการตัดต่อพันธุกรรมได้ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไม่ได้นำมาซึ่งความเจริญทางด้านวัตถุเพียงด้านเดียว แต่ยังส่งผลโดยอ้อมต่อ ความเสื่อมถอยทางศีลธรรม เกิดกรณีการทำแท้ง การทำเด็กหลอดแก้ว การทำโคลนนิ่งสัตว์และมนุษย์ รวมไปถึงการตัดต่อพันธุกรรมสิ่งมีชีวิตอื่นๆ ดังกล่าวมาแล้วเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในทุกๆ ด้านของชีวิตมนุษย์

จุดเริ่มต้นของปัญหาอภิปรัชญาที่เกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ชิ้นแรกนั้น เริ่มจากคำถามว่ามนุษย์คืออะไร จากนั้นก็จะถามไล่ไปเรื่อยๆ ว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ควรดำเนินชีวิตอย่างไร ซึ่งเป็นปัญหาทางจริยศาสตร์ ในที่นี้ผู้เขียนได้แยกนักปรัชญาที่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ออกเป็น 2 พวก คือ

พวกแรกเห็นว่า ธรรมชาติของมนุษย์มีเฉพาะด้านรูปธรรมที่เกิดจากการวิวัฒนาการของสิ่งมีชีวิตถ่ายทอดสืบต่อกันไปจากรุ่นสู่รุ่นจนมาเป็นมนุษย์ในปัจจุบัน ความคิด สติปัญญาของมนุษย์เป็นผลจากส่วนสมองเป็นผู้สั่งการ พฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมาล้วนตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสัญชาตญาณ เช่นเดียวกับสัตว์อื่นๆ ส่วนพวกที่ 2 มีทรรศนะว่า ธรรมชาติของมนุษย์มีทั้งด้านร่างกายและจิตวิญญาณ ร่างกายนั้นมีสภาพเป็นวัตถุไม่มีชีวิต แต่ที่แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาเป็นเพราะมีจิตวิญญาณคอยควบคุมบังคับบัญชาให้เกิดการกระทำต่างๆ หากจิตวิญญาณดับลง ร่างกายก็ไม่สามารถจะแสดงพฤติกรรมใดๆ ออกมาได้

ทรรศนะแรกเป็นมติของนักวิทยาศาสตร์ ที่ได้พยายามศึกษาวิวัฒนาการของมนุษย์นับตั้งแต่ยุคโบราณจนถึงยุคของการปฏิวัติของชาร์ลส์ ดาร์วิน ผู้วางรากฐานอันมั่นคงให้กับทฤษฎีวิวัฒนาการของสิ่งมีชีวิตในธรรมชาติ โดยเฉพาะทฤษฎีการคัดเลือกโดยธรรมชาติหรือ กลไกของวิวัฒนาการของสิ่งมีชีวิต ถือได้ว่าเป็นการค้นพบครั้งยิ่งใหญ่ในประวัติศาสตร์วิทยาศาสตร์โลก ซึ่งปรากฏโฉมครั้งแรกในหนังสือ “กำเนิดสปีชีส์” ของชาร์ลส์ ดาร์วิน (ชาร์ล ดาร์วิน, 2558) การค้นพบครั้งนี้ทำให้โลกตื่นตะลึงจนต้องเปลี่ยนแนวคิดใหม่ต่อการมองโลกของสิ่งมีชีวิต นับตั้งแต่สัตว์เซลล์เดียวไปจนถึงมนุษย์ จากข้อเท็จจริงที่เป็นหลักสำคัญของทฤษฎีวิวัฒนาการ ซึ่งเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ดาร์วินเน้นหนักไปที่รูปธรรมหรือร่างกายและพฤติกรรมต่างๆ ของสัตว์เป็นส่วนสำคัญ โดยเขาจะพิจารณาเฉพาะพัฒนาการทางด้านรูปร่างลักษณะและพฤติกรรมเท่านั้นเอง ไม่มีการศึกษาถึงอิทธิพลของนามธรรม หรือจิตวิญญาณที่มีต่อสิ่งมีชีวิตแต่อย่างใดเลย ดังนั้น การที่ทฤษฎีวิวัฒนาการประเมินค่าของสิ่งมีชีวิตเพียง

ด้านเดียว คือ เฉพาะทางด้านโครงสร้างของรูปร่าง (พืชและสัตว์) และพฤติกรรมต่างๆ ของสัตว์เท่านั้น ซึ่งก็เท่ากับว่าทฤษฎีนี้ยอมรับการมีอยู่ของสสารวัตถุ หรือรูปธรรมเพียงอย่างเดียว ซึ่งทัศนคติแนวนี้ กำลังถูกวิพากษ์วิจารณ์และโต้แย้งอย่างหนักจากผู้ทรงคุณวุฒิในปัจจุบัน (ชัยพฤกษ์ เพ็ญวิจิตร, 2539)

ทรรศนะที่สองเป็นมติทางในทางศาสนา พุทธศาสนาและปรัชญาอินเดียแทบทุกสำนัก (ยกเว้น ปรัชญาจารวาก) มีทัศนะแตกต่างอย่างตรงข้ามกับลัทธิที่กล่าวมาแล้ว กลุ่มที่สองถือว่าสิ่งมีชีวิต โดยเฉพาะมนุษย์และสัตว์นั้นประกอบด้วยชีวะกับสรีระ สรีระ หมายถึง ร่างกาย ส่วนชีวะนั้น หมายถึง ชีวิตินทรีย์ ซึ่งเป็นเจตสิกธรรมที่เกิดร่วมกับจิตวิญญาณ นั่นก็หมายความว่า ชีวะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับจิตวิญญาณ (ธาตุรู้) ที่อยู่ในร่างกายมนุษย์และสัตว์ นั่นเอง และชีวะกับสรีระก็ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน แต่ก็ไม่ใช่ว่าสิ่งที่แยกกันโดยเด็ดขาด ทั้งสองสิ่งนี้ต่างก็มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนมาก ในพุทธศาสนา มีพุทธพจน์รับรองว่า “ดูก่อนผู้มีอายุ ภิกษุผู้รู้ ผู้เห็นอย่างนี้ ควรละ หรือที่จะกล่าวว่า ชีวะกับสรีระเป็นอย่างเดียวกัน หรือว่าชีวะ กับสรีระเป็นคนละอย่างกัน ผู้มีอายุ เรา รู้เราเห็นอย่างนี้ จึงไม่กล่าวว่า ชีวะกับสรีระเป็นอย่างเดียวกัน หรือว่าชีวะกับสรีระเป็นคนละอย่างกัน ดังนี้” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 9 ข้อที่ 157 หน้าที่ 158, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ตามพุทธพจน์ ถึงแม้ว่าชีพ (นามธรรม) กับสรีระ(ร่างกาย)จะไม่ใช่เป็นสิ่งเดียวกัน และก็ไม่ใช่ว่าสิ่งที่แยกกันได้โดยเด็ดขาดก็ตามที่แต่ทว่าทั้งชีพและสรีระต่างมีสัมพันธ์กัน และมีความเนื่องกันอยู่ ยิ่งไปกว่านั้นมติทางพระพุทธศาสนายังก้าวล้ำลึกลงไป อีกด้วยวิธีการแยกร่างกายและจิตใจของมนุษย์และสัตว์ออกจากกันและชี้ว่า ความจริงสูงสุดมี 4 อย่าง เรียกว่า ปรมัตถธรรม คือ จิต เจตสิก รูป และนิพพาน (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ปอ.ปยุตฺโต), 2558) ทำให้เราได้ข้อสรุปที่ค่อนข้างจะชัดเจนว่า ร่างกายกับจิตวิญญาณ หรือกายกับจิตอันนี้ย่อมมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างสลับซับซ้อนมาก

นักปรัชญาร่วมสมัยเช่น สมภาร พรหมทา ได้กล่าวถึง ธรรมชาติของมนุษย์ไว้ในหนังสือเรื่อง พุทธปรัชญา มนุษย์ สังคมและปัญหาจริยธรรมว่า “ธรรมชาติของมนุษย์มีความขัดแย้งในตัวเอง ความขัดแย้งในชีวิตมนุษย์อาจมีได้หลายประเภทและหลายระดับ มนุษย์นั้นมีสองภาวะพร้อมกันในตัวเอง อย่างแรกคือการเป็นสมาชิกในโลก “ทางชีววิทยา” ในฐานะสมาชิกของโลกดังกล่าวนี้ ดูเหมือนว่าเราจะมีสภาพไม่ต่างจากสมาชิกอื่น ซึ่งได้แก่พืชและสัตว์มีข้อเรียกร้องทางชีววิทยาพื้นฐานอยู่จำนวนหนึ่งที่สมาชิกในโลกแห่งชีวภาพจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเพื่อความอยู่รอด เช่น ต้องกินอาหาร ต้องสืบต่อเผ่าพันธุ์ เป็นต้น” มนุษย์ต้องปฏิบัติตามกฎพื้นฐานเหล่านี้อย่างไม่อาจหลีกเลี่ยง และที่สำคัญคือกฎเหล่านี้ไม่เหมือนกฎต่างๆ ที่เราค้นเคยในชีวิต เช่นกฎห้ามสูบบุหรี่ในที่สาธารณะ เพราะบรรดากฎทั้งหลายที่มนุษย์สร้างขึ้นนั้น เปิดช่องทางให้เลือกหรือมีความยืดหยุ่นมากกว่า การเลือกจะทำหรือไม่ทำตามกฎเป็นกิจกรรมของสมองหรือปัญญา ซึ่งอาจพิจารณาจากหลายๆ เงื่อนไขประกอบการตัดสินใจ แต่สำหรับกฎทางชีวภาพ เราไม่มีทางได้เลือกเลยแม้แต่น้อย เมื่อถึงเวลาต้องกิน เมื่อถึงวัยเจริญพันธุ์ เรา



ต้องมีคู่ครอง ต้องมีความรัก และมีสภาพทางจิตหลายๆ อย่างที่เป็นไปเพื่ออำนวยความสะดวกและกระตุ้นกิจกรรมการสืบทอดเผ่าพันธุ์ของเรา เราไม่มีทางเลือกเป็นอย่างอื่นเลย (สมภาร พรหมทา, 2560)

อย่างไรก็ตามในทรรศนะโดยรวม มนุษย์มีลักษณะเป็น “สิ่งมีชีวิต” และสิ่งมีชีวิตชนิดที่เรียกว่า “มนุษย์” นั้นก็ไม่ได้แตกต่างจากสิ่งมีชีวิตอื่น มนุษย์ไม่ได้แตกต่างจากสิงโต เสือ ช้าง วัว แมว นก ปลา ฯลฯ ในด้านชีววิทยา หรือกฎทางชีวภาพ การสืบทอดเผ่าพันธุ์ สภาวะทางจิตใจที่รักและห่วงหาอาลัยของตนเอง เมื่อมนุษย์กับสัตว์ไม่ได้แตกต่างกันทางด้านชีวภาพเช่นนี้ “เพราะเหตุใดนักปรัชญาบางกลุ่มหรือแม้กระทั่งศาสนาคริสต์จึงกล่าวว่า “มนุษย์เป็นเจ้าของสัตว์ทั้งหลาย และมีสิทธิโดยชอบธรรมที่จะทำอะไรกับสัตว์ก็ได้ ”

ปัญหาดังกล่าวนี้อาจกระทบกระเทือนไปถึงรากฐานธรรมชาติของมนุษย์เอง เมื่อมนุษย์รับเอาแนวคิด “มนุษย์เป็นศูนย์กลางของสรรพสิ่ง” มีเพียงมนุษย์เท่านั้นที่มีสิทธิครอบครองธรรมชาติ มนุษย์จึงหยิ่งโสทำลายกฎธรรมชาติ จนกระทั่งลัทธิลึกลงไปถึงระดับที่ลึกลับที่สุดของสิ่งมีชีวิตเพื่อทำการดัดแปลง ปรับเปลี่ยน ระบบพื้นฐานที่สุดของสิ่งมีชีวิตในธรรมชาติตามความต้องการของตน การกระทำเช่นนี้เรียกกันในเรื่องว่า “การดัดแปลงพันธุกรรม” และ “การทำสำเนาสิ่งมีชีวิต” โดยใช้เทคโนโลยีชีวภาพที่ทันสมัย เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ที่มนุษย์ประดิษฐ์คิดค้นขึ้นมานั้นทรงพลังจนถึงกับสามารถสร้างสิ่งมีชีวิตชนิดใหม่ๆ ได้ โดยที่ธรรมชาติไม่ยินยอม เรื่องดังกล่าวเป็นที่ถกเถียงกันของคนในวงการศาสนาทุกศาสนาเป็นอย่างยิ่งจินตนาการเรื่องการโคลนหรือการทำสำเนาพันธุกรรมสิ่งมีชีวิตโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือคนและสัตว์นั้น ณ เวลานี้จินตนาการนั้นได้กลายเป็นความจริงแล้ว เมื่อมนุษย์กลุ่มหนึ่งสามารถโคลนนิ่ง “แกะช็อตดอลลี่” ได้เป็นผลสำเร็จ” จึงเป็นที่หวั่นวิตกกันต่อไปว่า เมื่อสามารถโคลนแกะได้ก็ต้องโคลนมนุษย์ได้ เพราะอย่างน้อยเรากับแกะก็จัดอยู่ในสายพันธุ์ของสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนมเช่นกัน คงเป็นเพราะเราเชื่อว่าชาวเรื่องดอลลี่นั้นแฝงความหมายชัดเจนว่าวันเวลาของการโคลนมนุษย์ได้ดำเนินมาถึงแล้วโดยไม่ต้องสงสัย (สมภาร พรหมทา, 2550)

พุทธจริยศาสตร์เผชิญกับความท้าทายจากปัญหาจริยศาสตร์ร่วมสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเทคโนโลยีชีวภาพก้าวหน้าจนสามารถดัดแปลงพันธุกรรมและโคลนนิ่งสิ่งมีชีวิตได้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดคำถามเกี่ยวกับสถานะทางศีลธรรมของสิ่งมีชีวิต และทำให้เกิดการอภิปรายในเชิงอภิปรายว่ามนุษย์คืออะไร และควรดำเนินชีวิตอย่างไร ซึ่งนำไปสู่ข้อถกเถียงระหว่างสองแนวคิดหลักเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์

แนวคิดแรกที่ยึดกับวิทยาศาสตร์มองว่ามนุษย์เป็นเพียงผลผลิตของวิวัฒนาการ ไม่มีจิตวิญญาณที่แยกขาดจากร่างกาย ทุกพฤติกรรมสามารถอธิบายได้ผ่านกลไกของสมองและชีววิทยา แนวคิดที่สองซึ่งได้รับอิทธิพลจากศาสนา โดยเฉพาะพุทธศาสนา มองว่ามนุษย์มีทั้งร่างกายและจิตวิญญาณ ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน พุทธศาสนาเสนอหลักปรมัตถธรรม 4 ประการ ได้แก่ จิต เจตสิก

รูป และนิพพาน ซึ่งทำให้เห็นว่าความเป็นมนุษย์มิได้จำกัดอยู่เพียงมิติทางกายภาพ แต่ยังรวมถึงมิติทางจิตใจด้วย การพิจารณาสถานะทางศีลธรรมของสิ่งมีชีวิต เช่น สัตว์ หรือมนุษย์ที่ถูกโคลนนิ่ง เป็นประเด็นที่สะท้อนถึงปัญหาพื้นฐานของมนุษย์ในฐานะศูนย์กลางของสรรพสิ่ง แนวคิดแบบมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (anthropocentrism) ส่งผลให้มนุษย์มองว่าตนเองมีสิทธิ์เหนือธรรมชาติและสามารถดัดแปลงพันธุกรรมของสิ่งมีชีวิตเพื่อประโยชน์ของตนเองได้ อย่างไรก็ตาม มุมมองแบบพุทธจริยศาสตร์ให้ความสำคัญกับปฏิจกสมุปบาท (การเกิดขึ้นของสรรพสิ่งโดยอิงอาศัยกัน) และหลักอหิงสา (ความไม่เบียดเบียน) ซึ่งนำไปสู่ข้อพิจารณาทางจริยศาสตร์ว่ามนุษย์ควรใช้อำนาจทางวิทยาศาสตร์อย่างไรให้สมดุลกับศีลธรรม

ปัญหาจริยธรรมของเทคโนโลยีชีวภาพ เช่น การโคลนนิ่งมนุษย์ สะท้อนให้เห็นถึงความขัดแย้งในธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการพัฒนาวิทยาศาสตร์เพื่อความก้าวหน้า แต่ขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงคุณค่าทางศีลธรรม พุทธจริยศาสตร์มิได้ปฏิเสธความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี แต่เสนอให้พิจารณาผลกระทบของการกระทำตามหลักกรรมและอริยสัจ 4 หากมนุษย์ใช้เทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ส่วนตนโดยละเลยหลักแห่งเมตตาและกรุณา ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบในระยะยาวต่อสังคมและธรรมชาติ การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่มนุษย์ต้องพิจารณาว่าการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวจะส่งผลอย่างไรต่อสถานะทางศีลธรรมของสิ่งมีชีวิต การโคลนนิ่งและการดัดแปลงพันธุกรรมเป็นตัวอย่างของการท้าทายแนวคิดทางจริยศาสตร์ดั้งเดิม พุทธจริยศาสตร์เสนอแนวทางที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างร่างกายและจิตใจ พร้อมกับหลักอริยสัจและปฏิจกสมุปบาท ซึ่งสามารถเป็นแนวทางให้มนุษย์ใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมและคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อทั้งตนเองและสรรพสิ่งรอบตัว ในท้ายที่สุด คำถามสำคัญไม่ใช่เพียงว่า "มนุษย์สามารถทำสิ่งนี้ได้หรือไม่" แต่คือ "มนุษย์ควรทำสิ่งนี้หรือไม่" ซึ่งเป็นคำถามทางจริยศาสตร์ที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบผ่านกรอบคิดทางพุทธปรัชญา

วิเคราะห์พุทธจริยศาสตร์กับปัญหาจริยธรรมร่วมสมัย

ปัญหาจริยศาสตร์สมัยใหม่ โดยเฉพาะปัญหาเรื่องปัญหาของการโคลนนิ่งที่ถกเถียงกันอยู่ในวงการปรัชญานั้น มีประเด็นคำถามว่า “เป็นเรื่องที่ผิดศีลธรรมหรือไม่?” “โคลนนิ่ง” คือ การทำสำเนาหรือการคัดลอกหรือการถอดแบบพันธุกรรม ทำให้สิ่งมีชีวิตที่เกิดใหม่มีพันธุกรรมเหมือนสิ่งมีชีวิตต้นแบบทุกประการ เพียงแต่ต่างวัยกันเท่านั้น และการลอกเลียนแบบในลักษณะนี้จะไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ สำหรับวิธีการโคลนนิ่งโดยทั่วไปได้แก่การนำเซลล์ที่ยังไม่ได้ปฏิสนธิมาดัดนิวเคลียสออกไป แล้วนำนิวเคลียสจากเซลล์ร่างกาย (เช่น เซลล์ลำไส้ เซลล์เต้านม) มาใส่ในเซลล์ไข่แล้วปล่อยให้เซลล์ไข่มีการแบ่งเซลล์เจริญเป็นเอ็มบริโอจนประมาณ 6 วัน จึงนำไปใส่ใน



มดลูกเพศเมีย เพื่อให้เกิดการตั้งครรภ์และคลอดออกมาเป็นตัวอ่อน หรือทารกในที่สุดและทารกหรือตัวอ่อนนี้จะมีลักษณะเหมือนกับร่างกายของมนุษย์หรือสัตว์ต้นแบบทุกประการ

สมภาร พรหมทาทั้งข้อสังเกตว่า “การโคลนนั่นเป็นปัญหาทางจริยธรรมในสายตาฝรั่งเพราะมองจากมุมมองของผู้ที่เชื่อว่ามีพระเจ้าตามความเชื่อที่สรรพสิ่งในจักรวาลมาจากการสร้างสรรค์บันดาลของพระเจ้าทั้งสิ้น คนที่เชื่อในพระเจ้านั้นเขาไม่เชื่อเพียงแค่ว่าพระเจ้าทรงสร้างสิ่งต่างๆ เท่านั้นแต่เชื่อต่อไปด้วยว่าสิ่งต่างๆ ที่ทรงออกแบบไว้นี้สมบูรณ์ดีแล้ว การดัดแปลงโลกธรรมชาติโดยนักวิทยาศาสตร์นั้นเป็นปรากฏการณ์ที่ผู้นับถือในพระเจ้า เฝ้ามองมาด้วยความเป็นห่วงอยู่เสมอ” (สมภาร พรหมทา, 2550) ในยุคที่ศาสนาคริสต์มีอำนาจครอบงำสูงสุด การพัฒนาทางวิทยาศาสตร์อยู่ในภาวะซบเซา อย่างไรก็ตาม เมื่ออิทธิพลของศาสนาตกลง วิทยาศาสตร์กลับเจริญรุ่งเรืองขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังที่เห็นได้จากความก้าวหน้าขององค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน นอกจากนี้ ผลงานทางวิทยาศาสตร์หลายชิ้นยังได้ท้าทายความเชื่อของผู้ที่ยึดมั่นในศรัทธาต่อพระเจ้าอย่างต่อเนื่อง ในโลกสมัยใหม่ที่มีเหตุผลเป็นรากฐานของกฎหมายและหลักการทางสังคม นักวิทยาศาสตร์ได้รับเสรีภาพในการค้นคว้าและแสวงหาความรู้ได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าทางวิทยาการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในหลายด้าน

อย่างไรก็ตาม ความกังวลจากฝ่ายศาสนาที่มองว่าวิทยาศาสตร์อาจก่อให้เกิดภัยพิบัติแก่มนุษยชาติก็เป็นประเด็นที่ควรพิจารณา แม้สำหรับผู้ที่มีได้นับถือศาสนาเช่นนั้น เพราะธรรมชาติได้เลือกสรรและปรับเปลี่ยนสรรพสิ่งมาอย่างยาวนานนับล้านปี ในขณะที่มนุษย์เพิ่งถือกำเนิดและสร้างอารยธรรมขึ้นเมื่อประมาณหมื่นปีที่ผ่านมานี้ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากระยะเวลาดังกล่าว โลกได้ดำรงอยู่และวิวัฒนาการมานานก่อนการมาถึงของมนุษย์ หนึ่งในลักษณะที่ปรากฏชัดในธรรมชาติ คือ การสืบทอดเผ่าพันธุ์ของสิ่งมีชีวิตที่ต้องอาศัยกระบวนการสืบพันธุ์ทางเพศ แม้ว่าจะมีข้อยกเว้นในพืชหรือสัตว์บางชนิด แต่โดยภาพรวม ธรรมชาติได้เลือกวิธีการสืบพันธุ์ผ่านการมีพ่อและแม่ อย่างไรก็ตาม การโคลน (Cloning) ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสืบพันธุ์ของสิ่งมีชีวิตอย่างมหาศาล ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เหตุผลหนึ่งที่สังคมตะวันตกมีปฏิกิริยาต่อต้านการโคลนมนุษย์อย่างรุนแรงนั้น มาจากความรู้สึกกังวลและไม่พอใจที่สะสมมาอย่างยาวนานของผู้ที่ยึดมั่นในศาสนา โดยพวกเขาอาจเห็นว่า “ที่ผ่านมา แม้พวกเราไม่เห็นด้วย แต่ก็ยอมรับการเปลี่ยนแปลงธรรมชาติจากนักวิทยาศาสตร์ได้บ้าง เพราะเป็นการปรับเปลี่ยนในระดับผิวเผินที่ไม่กระทบต่อแก่นแท้ภายใน ทว่าครั้งนี้ เราไม่อาจยอมรับได้ เนื่องจากเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับรากฐานที่ลึกซึ้งและกระทบต่อหลักการทางธรรมชาติอย่างแท้จริง” การถกเถียงเกี่ยวกับการโคลนมนุษย์จึงสะท้อนให้เห็นถึงความขัดแย้งระหว่างแนวคิดทางวิทยาศาสตร์ที่เน้นความก้าวหน้าและนวัตกรรม กับหลักศีลธรรมและจริยธรรมทางศาสนาที่คำนึงถึงธรรมชาติและความเป็นมนุษย์อย่างลึกซึ้ง

อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมีแนวคิดต่อต้านการโคลนนิ่งจากทั่วทุกมุมโลก แต่มนุษย์ก็ไม่เคยหยุดยั้งความอยากรู้อยากเห็นเอาไว้เลย ตรงกันข้ามเทคโนโลยีการโคลนนิ่งกลับถูกพัฒนาก้าวหน้าไปเรื่อยๆ ทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย แม้จะมีบางประเทศออกกฎหมายห้ามการโคลนนิ่งก็ตาม ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจหลายประการ ที่ทำให้นักวิทยาศาสตร์ต่างก็ทุ่มเทเวลาเพื่อมาพัฒนาเทคนิคการโคลนนิ่งจนประสบผลสำเร็จทั้งในการ “โคลนนิ่งสัตว์และมนุษย์” ผู้เขียนพบว่าการโคลนนิ่งในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการโคลนประเภทใดก็ตามต่างก็มีวัตถุประสงค์ใหญ่ๆ ที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

(1) การโคลนเพื่อการเจริญพันธุ์ (Reproductive Cloning) คือ การโคลนสิ่งมีชีวิตใหม่ขึ้นมา หมายถึง การย้ายตัวอ่อนซึ่งมีลักษณะทางพันธุกรรมเหมือนกับต้นแบบเข้าไปในมดลูกของผู้หญิง เพื่อสร้างสิ่งมีชีวิตนั้นๆ ขึ้นมาใหม่ เทคนิควิธีที่ใช้เพื่อสร้างตัวอ่อนที่มีลักษณะทางพันธุกรรมซ้ำๆ กันขึ้นมาอีก มักใช้วิธีแยกตัวอ่อน (Embryo Splitting) หรือการเปลี่ยนถ่ายนิวเคลียสของเซลล์ร่างกาย หรือ Somatic Cell Nuclear Transfer-SCNT

(2) การโคลนที่ไม่ใช่เพื่อการเจริญพันธุ์ (Non-Reproductive Cloning) หรือ การโคลนเพื่อการรักษา (Therapeutic Cloning) คือ การสร้างตัวอ่อนขึ้นมาด้วยวิธี SCNT เพื่อพัฒนาไปเป็น Stem Cell Cultures และก่อให้เกิด Cell Lines ที่จะนำไปเปลี่ยนถ่าย หรือบางครั้งอาจจะใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นที่ไม่ใช่เพื่อการเจริญพันธุ์ ซึ่งอาจจะใช้คำว่า Therapeutic Cloning ที่มีความหมายตรงกันข้ามกับ Reproductive Cloning ก็ได้ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการรักษาโรค

ในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะนำกระบวนการโคลนนิ่งทั้งสองวิธีข้างต้นมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับข้อความในคัมภีร์พระพุทธศาสนาได้กล่าวไว้ในเรื่องที่ว่าด้วยจุดเริ่มต้นของชีวิตมนุษย์และสัตว์ เอาไว้อย่างน่าสนใจว่า “ภิกษุทั้งหลาย เพราะปัจจัย 3 ประการประชุมพร้อมกัน การถือกำเนิดในครรภ์จึงมีได้ ในสัตว์โลกนี้ มารดาบิดาอยู่ร่วมกัน แต่มารดายังไม่มีระดู และคันธัพพะ ยังไม่ปรากฏ การถือกำเนิดในครรภ์ก็ยังมีไม่ได้ ในสัตว์โลกนี้ มารดาบิดาอยู่ร่วมกัน มารดายังมีระดู แต่คันธัพพะยังไม่ปรากฏ การถือกำเนิดในครรภ์ก็ยังมีไม่ได้ แต่เมื่อกาลใด มารดาบิดาอยู่ร่วมกัน มารดายังมีระดู และคันธัพพะก็ปรากฏ เมื่อนั้นเพราะปัจจัย 3 ประการประชุมกันอย่างนี้ การถือกำเนิดในครรภ์จึงมีได้” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 12 ข้อที่ 408 หน้า 443-444 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ในพระพุทธศาสนากระบวนการที่เป็นจุดเริ่มต้นของชีวิตมนุษย์และสัตว์ ต้องมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ มารดาบิดาอยู่ร่วมกัน มารดายังมีระดู และคันธัพพะปรากฏ เมื่อองค์ประกอบครบทั้งฝ่ายรูปและนามเข้ามาประกอบรวมกันเข้าเป็นชีวิต โดยที่องค์ประกอบฝ่ายรูปได้แก่ องค์ประกอบที่ได้จาก พ่อ คือ อสุจิ และองค์ประกอบจากแม่ คือ ไข่ ที่สุกพร้อมจะปฏิสนธิ ซึ่งองค์ประกอบทั้งสองฝ่ายนี้จัดอยู่ในปัจจัย 2 ประการแรก คือ ปัจจัยที่หนึ่งมารดาบิดาอยู่ร่วมกัน (การมีเพศสัมพันธ์) และปัจจัยที่สอง มารดา มีระดู (อยู่ในวัยเจริญพันธุ์) นอกจากนี้องค์ประกอบที่พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญที่สุด และเป็นปัจจัยที่ 3 ในกระบวนการข้างต้น คือ มี “คันธัพพะ” หมายถึง สัตว์ผู้จะมาเกิดในครรภ์



นั้น เรียกว่า “ปฏิสนธิวิญญาน” (อรรถกถาภาษาไทย เล่มที่ 2 ข้อที่ 408 หน้าที่ 218, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560) ในทางวิชาการเรียกวิธีการนี้ว่า “การให้กำเนิดชีวิตแบบอาศัยเพศ” (Sexual Reproduction)”

แต่สำหรับการโคลนเพื่อการเจริญพันธุ์นั้นต่างกับการให้กำเนิดมนุษย์และสัตว์โลกดังที่กล่าวในคัมภีร์พระพุทธศาสนาข้างต้น เพราะมีองค์ประกอบต่างๆ ไม่เหมือนกัน ในช่วงระหว่างปี 2547-2549 สมภาร พรหมทา ได้ทำวิจัยเรื่อง “การโคลนมนุษย์และวิจัยเซลล์ต้นแบบ ทัศนะของพุทธศาสนา” (Human Cloning and Stem Cell Research: The Buddhist Perspective) ระบุว่า “การโคลน” นั้นโดยภาพรวมหมายถึงการให้กำเนิดชีวิตใหม่จากชีวิตเดิมผ่านเพียงเพศเดียวหรือคนเดียวโดยไม่ผ่านการผสมพันธุ์ การให้กำเนิดชีวิตแบบอาศัยพ่อแม่ นั้นเราเรียกกันว่า “การให้กำเนิดชีวิตแบบอาศัยเพศ” (Sexual Reproduction) แต่การโคลนนั้นเป็น “การให้กำเนิดชีวิตแบบไม่อาศัยเพศ” (Asexual Reproduction) การที่ปลาตัวเมื่อถูกตัดแบ่งจากหนึ่งตัวสามารถงอกอวัยวะที่ขาดหายไปมาทดแทนแล้วกลายเป็นตัวใหม่อีกหลายตัวนั้นเป็นตัวอย่างที่ดีของการสืบต่อเผ่าพันธุ์แบบไม่ต้องอาศัยเพศ ในพินัยดูเหมือนว่าเราจะพบการสืบต่อเผ่าพันธุ์แบบไม่อาศัยเพศได้มากกว่าสัตว์ การตอนกิ่งต้นมะม่วงก็คือการโคลนชนิดหนึ่ง สำหรับมนุษย์นั้นแม้ว่าโดยทั่วไปธรรมชาติจะไม่สร้างระบบการให้กำเนิดชีวิตพิเศษเพื่อใช้ในยามฉุกเฉินเหมือนสัตว์บางเผ่าพันธุ์ แต่หากพิจารณาให้ดีเราจะพบว่าช่องทางพิเศษที่ว่ามันก็มีอยู่ ยกตัวอย่างเช่น การกำเนิดของฝาแฝดที่มาจากไข่ใบเดียวและอสุจิตัวเดียวที่เรียกว่า “แฝดแท้” หรือ “แฝดเหมือน” (Identical Twins) นั้นโดยสสารก็คือการโคลนชนิดหนึ่ง ดังที่สมภาร พรหมทา ได้สรุปปรากฏการณ์ การเกิดขึ้นของแฝดเหมือน ก็คือ “การโคลนที่เกิดโดยกระบวนการทางธรรมชาติ” นักวิทยาศาสตร์นั้นเชื่อว่าอะไรก็ตามแต่ที่เกิดได้ตามธรรมชาตินั้นมนุษย์ก็อาจเรียนรู้ที่จะทำตามได้ โดยการสร้างเงื่อนไขปัจจัยให้เป็นอย่างเดียวกันกับเหตุปัจจัยตามธรรมชาติที่ผลักดันให้เกิดปรากฏการณ์ที่เราอยากจะทำ...(สมภาร พรหมทา, 2550)

ประเด็นเรื่อง “พุทธจริยศาสตร์กับปัญหาจริยธรรมร่วมสมัย” เน้นการถกเถียงทางจริยธรรมเกี่ยวกับการโคลนนิ่ง ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่สามารถสร้างสิ่งมีชีวิตที่มีพันธุกรรมเหมือนต้นแบบทุกประการ โดยไม่เป็นไปตามกระบวนการทางธรรมชาติ ความกังวลหลักมาจากมุมมองทางศาสนา โดยเฉพาะในโลกตะวันตกที่มีรากฐานจากความเชื่อในพระเจ้า มองว่าการดัดแปลงธรรมชาติเป็นสิ่งที่อาจละเมิดหลักศีลธรรม ขณะที่ในมุมมองของวิทยาศาสตร์ การโคลนนิ่งเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ให้ประโยชน์แก่สังคม แม้ว่าจะก่อให้เกิดความกังวลด้านจริยธรรมเช่นกัน

การโคลนนิ่งสองประเภท ได้แก่ 1) การโคลนเพื่อการเจริญพันธุ์ (Reproductive Cloning) เป็นการสร้างสิ่งมีชีวิตใหม่ที่มีพันธุกรรมเหมือนต้นแบบผ่านกระบวนการ SCNT และ 2) การโคลนเพื่อการรักษา (Therapeutic Cloning) ใช้เทคนิคเดียวกันเพื่อพัฒนาเซลล์ต้นกำเนิดสำหรับการรักษาโรค เมื่อพิจารณาในมุมมองของพระพุทธศาสนา พระไตรปิฎกระบุว่าการเกิดของมนุษย์ต้องมี

องค์ประกอบสามประการ ได้แก่ มารดา บิดา และคันธัพพะ (ปฏิสนธิวิญญาณ) ซึ่งต่างจากการโคลนนิ่งที่อาศัยเพียงเซลล์จากร่างกายโดยไม่ต้องอาศัยการปฏิสนธิแบบปกติ ทำให้เกิดข้อถกเถียงว่าการโคลนนิ่งขัดแย้งกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาหรือไม่ อย่างไรก็ตาม พุทธจริยศาสตร์เน้นที่ “เจตนา” เป็นหลัก การกระทำใดก็ตามจะถือว่าถูกหรือผิดขึ้นอยู่กับเจตนาเบื้องหลัง ดังนั้น หากการโคลนนิ่งกระทำไปเพื่อประโยชน์ทางการแพทย์หรือเพื่อช่วยเหลือมนุษย์ การกระทำนี้อาจไม่ได้ผิดโดยตัวมันเอง แต่หากการโคลนนิ่งมีจุดประสงค์เพื่อความต้องการส่วนบุคคลหรือเพื่อวัตถุประสงค์ที่ขัดต่อศีลธรรม อาจถือเป็นการละเมิดหลักเมตตาธรรมได้ อีกประเด็นที่สำคัญคือ “คันธัพพะ” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเกิด การโคลนนิ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบนี้โดยตรง ทำให้เกิดคำถามว่ามนุษย์ที่เกิดจากการโคลนนิ่งมีจิตวิญญาณเช่นเดียวกับมนุษย์ที่เกิดโดยธรรมชาติหรือไม่ ซึ่งเป็นข้อถกเถียงที่ยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนในพุทธปรัชญา

ศาสนาคริสต์มีแนวโน้มที่จะปฏิเสธการโคลนนิ่ง เนื่องจากขัดแย้งกับแนวคิดเรื่อง “การสร้างของพระเจ้า” ขณะที่ในโลภวิทยาศาสตร์ การโคลนนิ่งถูกมองว่าเป็นการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีศักยภาพในการรักษาโรคและเพิ่มคุณภาพชีวิตของมวลมนุษยชาติที่นักปรัชญาสมัยใหม่หยิบยกขึ้นมา คือ การโคลนนิ่งอาจทำให้เกิดปัญหาทางสังคม เช่น การใช้โคลนนิ่งเพื่อจุดประสงค์ทางเศรษฐกิจ หรือการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งนำไปสู่คำถามเชิงจริยธรรมที่ลึกซึ้ง แต่ในเชิงจริยศาสตร์แบบพุทธ การใช้เทคโนโลยีต้องอยู่ในกรอบของ “สัมมาอาชีวะ” หรือการดำเนินชีวิตที่ชอบธรรม หากการโคลนนิ่งสามารถช่วยบรรเทาความทุกข์ของมนุษย์ได้โดยไม่ก่อให้เกิดอันตราย การพัฒนาด้านนี้อาจไม่ขัดกับหลักพุทธศาสนา อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องมีการกำกับดูแลเพื่อป้องกันการใช้เทคโนโลยีในทางที่ผิด เช่น การนำไปใช้เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ทางการค้า หรือการลดคุณค่าความเป็นมนุษย์ให้อยู่ในระดับของ “ผลิตภัณฑ์ชีวภาพ”

ข้อสรุปเรื่องการโคลนนิ่งจึงกลายเป็นประเด็นที่ซับซ้อนในเชิงจริยธรรม โดยเฉพาะเมื่อนำมาพิจารณาร่วมกับหลักพุทธศาสนา แม้ว่าการโคลนนิ่งจะสามารถให้ประโยชน์ทางการแพทย์และสังคม แต่ก็ต้องพิจารณาถึงผลกระทบทางจริยธรรมและศาสนาอย่างรอบด้าน ในบริบทของพุทธจริยศาสตร์ ความตั้งใจของผู้กระทำเป็นสิ่งสำคัญ หากดำเนินไปเพื่อประโยชน์ของสรรพสัตว์โดยไม่ขัดต่อหลักเมตตาธรรม การโคลนนิ่งอาจเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ภายใต้กรอบคุณธรรมที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ยังคงมีประเด็นที่ต้องพิจารณา เช่น ความเป็นไปได้ในการละเมิดศักดิ์ศรีของมนุษย์ ซึ่งต้องอาศัยแนวทางทางจริยธรรมและกฎหมายที่เข้มแข็งควบคู่กันไป

จากข้อเสนอที่กล่าวมาแล้วข้างต้นพบว่า พุทธจริยศาสตร์เสนอแนวทางสายกลางโดยไม่ยึดติดกับแนวคิดใดแนวคิดหนึ่ง แต่เน้นที่หลักเมตตา กรุณา และการไม่เบียดเบียน โดยมองว่าสิ่งมีชีวิตทั้งหมดมีคุณค่าตามหลักกรรมและการเวียนว่ายตายเกิด มนุษย์ควรปฏิบัติต่อสัตว์ด้วยความเคารพ ไม่ใช่เพียงเพราะเหตุผลทางศีลธรรมเท่านั้น แต่เพราะทุกชีวิตล้วนมีความสัมพันธ์กัน หลักการนี้ช่วยให้



เกิดความสมดุลระหว่างมนุษย์ สัตว์ และสิ่งแวดล้อม ส่วนในด้านเทคโนโลยีชีวภาพ เช่น การโคลนนิ่งหลายประเทศห้ามการโคลนนิ่งมนุษย์เพื่อสืบพันธุ์ แต่อนุญาตให้วิจัยเซลล์ต้นกำเนิดภายใต้ข้อจำกัดทางจริยธรรม รัฐสภาฝรั่งเศสมองว่าการโคลนนิ่งมนุษย์เป็นอาชญากรรมต่อเผ่าพันธุ์มนุษย์ ขณะที่ญี่ปุ่นอนุญาตให้โคลนตัวอ่อนเพื่อการวิจัย พุทธจริยศาสตร์ไม่ได้ห้ามการโคลนนิ่งโดยสิ้นเชิง แต่พิจารณาเจตนาและผลกระทบ หากเทคโนโลยีดังกล่าวละเมิดศีลธรรมหรือก่อให้เกิดทุกข์ ก็นับว่าเป็นสิ่งไม่ควรกระทำ และในประเด็นสิ่งแวดล้อมนั้นพุทธจริยศาสตร์มุ่งเน้นให้มนุษย์อยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างสมดุล โดยหลีกเลี่ยงการมองตนเองเป็นศูนย์กลาง หลักอริยสัจ 4 และมรรค 8 สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างแนวทางการดำเนินชีวิตที่ไม่เบียดเบียนสิ่งแวดล้อม ศีลห้า โดยเฉพาะข้อปาณาติปาตา (การละเว้นจากการฆ่าสัตว์) ช่วยส่งเสริมการเคารพในชีวิตของสิ่งมีชีวิตอื่นและลดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

บทสรุป

แนวคิดทางจริยศาสตร์เกี่ยวกับสถานะทางศีลธรรมของสัตว์แบ่งออกเป็นสามกลุ่มหลัก ได้แก่ 1) กลุ่มที่ปฏิเสธว่าสัตว์มีคุณค่าทางจริยธรรม 2) กลุ่มที่ยอมรับว่าสัตว์มีสถานะทางศีลธรรมแต่ไม่เทียบเท่ามนุษย์ และ 3) กลุ่มที่เห็นว่ามนุษย์และสัตว์มีสถานะทางจริยธรรมเท่าเทียมกัน แต่ละแนวคิดมีข้อจำกัดในการรักษาสมดุลของระบบนิเวศและอาจทำให้เกิดปัญหาทางจริยธรรมในการเลือกปฏิบัติต่อสิ่งมีชีวิตต่างๆ พุทธจริยศาสตร์เป็นแนวทางที่ยืดหยุ่นและสามารถนำไปปรับใช้ในประเด็นทางจริยธรรมร่วมสมัย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสถานะของสัตว์ ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ หรือสิ่งแวดล้อม หลักเมตตา การไม่เบียดเบียน และการเคารพในชีวิตของสรรพสิ่งเป็นแนวทางที่ช่วยให้มนุษย์อยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างสมดุล แนวคิดนี้ไม่เพียงเป็นจริยธรรมส่วนบุคคล แต่ยังช่วยพัฒนาสังคมให้มีความเอื้อเฟื้อ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของชีวิตทั้งหมด การนำหลักพุทธจริยศาสตร์ไปใช้สามารถช่วยกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม พัฒนาเทคโนโลยีที่มีจริยธรรม และส่งเสริมสังคมที่มีความสมดุลทั้งทางกายภาพและจิตใจ

เอกสารอ้างอิง

- ขจิตพรณ อมรปาน. (2542). “การศึกษาความคิดจริยศาสตร์ตะวันตก พุทธศาสนา (เถรวาท) และนักวิทยาศาสตร์ไทยกับการใช้สัตว์ทดลอง”. *วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจริยศาสตร์ศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาร์ลส์ ดาร์วิน. (2558). *กำเนิดสปีชีส์*. (นำชัย ชีววิวรรธน และคณะ, ผู้แปล). (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สารคดี.
- ชัยพลกษณ์ เพ็ญวิจิตร. (2539). *พุทธศาสตร์กับวิทยาศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2560). *อรรถกถาภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ปอ.ปยุตฺโต). (2558). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 30). กรุงเทพฯ: มูลนิธิธรรมทานกุศลจิต.
- สมภาร พรหมทา. (2560) *แก่นเดิมของพุทธปรัชญา: เล่มที่ 1 มนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วารสารปัญญา.
- _____. (2546). กิณ มุมมองพุทธจริยศาสตร์. *วารสารพุทธศาสนศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 10(3): 8-103.
- _____. (2550). ทศนะของพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับการโคลนมนุษย์. *วารสารพุทธศาสนศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 14(2): 7-125.
- ศุภมาส ชินวินิจกุล. (2557). การคุ้มครองสวัสดิภาพสัตว์. *Assumption University Law Journal*, 5(2): 33-41.
- Singer, P. (1975). *Animal Liberation: A New Ethics for our Treatment of Animals*. New York: A New York Review Book.
- Sciberras, C. (2008). Buddhism and Speciesism: on the Misapplication of Western Concepts to Buddhist Beliefs. *Journal of Buddhist Ethics*, (15)(1): 215-240.





พุทธจิตวิทยากับการส่งเสริมความสุขจากการฝึกจิต Buddhist Psychology and Promoting Happiness from the Mind

ฉัตรวี รัชชีโรจน์ Chatravee Rangseeravirote

คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: Chatraveepa@hotmail.com

Received February 10, 2025; Revised March 9, 2025; Accepted: May 29, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสุขจากการฝึกจิตเน้นการเรียนรู้ศึกษาอบรมจิตให้มีความสุข มีบุคลิกลักษณะเข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง สดชื่น ผ่องใส กระฉับกระเฉง มีเมตตา กรุณา มองดูรู้จักตนเอง ทำให้เกิดความสุขในจิตใจจนถึงดับทุกข์ในที่สุดเป็นสิ่งสำคัญที่เกิดขึ้น วิธีการส่งเสริมความสุขด้วยการฝึกจิต ประกอบด้วย อานาปานสติ จิตวิทยา สัจการแห่งตน และหลักแห่งความสุข รวมถึงการดำเนินชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข 7 ประการ ดังนี้ 1) สามารถยอมรับตนเอง 2) ยอมรับผู้อื่นได้ 3) ก้าวผ่านพฤติกรรมและชีวิตภายใน 4) ตระหนักในหน้าที่และภารกิจในชีวิต 5) สามารถมีชีวิตอยู่ได้ภายใต้ภาวะแห่งการต่อสู้ ความเป็นตัวของตัวเอง 6) การเห็นคุณค่าและให้เกียรติ และ 7) ความคิดสร้างสรรค์รวมถึงมีบุคลิกภาพที่ดี

คำสำคัญ: การฝึกจิต; การส่งเสริมความสุข; พุทธจิตวิทยา

Abstract

This academic article aims to promote happiness from mind training by emphasizing learning and training the mind to be peaceful. Ways to promote happiness through mind training include anapanasati, psychology, self-truth, and the principles of happiness, as well as the 7 principles of living a happy life and working, as follows: 1) Able to accept oneself 2) Able to accept others 3) Transcend behavior and inner life 4) Aware of duties and missions in life 5) Able to live under the

conditions of struggle, being oneself 6) Appreciation and respect, and 7) Creativity and good personality.

Keywords: Mental Training; Promoting Happiness; Buddhist Psychology

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาที่ไม่หยุดยั้งของเทคโนโลยีทั้งยังสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ส่งผลต่อหลักการดำเนินชีวิต วิธีการทำงาน และพฤติกรรมกรบบริโภคในปัจจุบันทำให้ส่งผลกระทบต่อด้านอารมณ์ของผู้คนจำนวนมากรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิต รวมไปถึงด้านจิตใจ โดยเฉพาะกลุ่มสตรีที่ต้องทำงานนอกบ้านทำให้พบเจอกับสถานการณ์เกิดความวิตกกังวล และท้อแท้ นำไปสู่สภาพการหมดไฟ (burnout) และหมดใจ (quiet quitting) จากการสำรวจสถานการณ์ประชากรวัยแรงงานทั่วโลก องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ระบุว่ามีความเครียดจากการทำงานที่เสี่ยงต่อการเกิดปัญหาจากการทำงานมากกว่า 1,900 ล้านคนทั่วโลก โดยทุกๆปีจะมีแรงงานที่เจ็บป่วยจากการทำงานมากกว่า 160 ล้านคนโดยในจำนวนนี้ ร้อยละ 8 ของแรงงานทั้งหมดประสบปัญหาความเครียดจากการทำงาน (สถาบันราชานุกูล, 2568) โดยปัญหาสุขภาพจิตวัยทำงานที่พบบ่อย คือ โรคซึมเศร้า ภาวะเครียด โรควิตกกังวล เป็นต้น ส่วนใหญ่เกิดจากการทำงาน ครอบครัวยุคใหม่ เศรษฐกิจ การเมือง จึงก่อให้เกิดเป็นความเจ็บปวดทางด้านอารมณ์ ส่งผลต่อการเกิดสุขภาวะทางจิตที่รุนแรงยิ่งขึ้น จึงพยายามมองหาช่องทาง วิธีการที่จะทำให้ลดความเครียด ความสั่นคลอนหวั่นไหวทางความรู้สึกลดลงเกิดความสุขในการทำงานรวมถึงการดำเนินชีวิตประจำวันหลายคนในโลกใบนี้จึงหันมาให้ความสนใจในการปฏิบัติธรรมเพิ่มสติ สมาธิ ความมั่นคงทางความรู้สึกในการดำรงชีวิตทั้งการส่วนตัวและการงาน ทำให้กล้าเผชิญความจริงกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) ได้อธิบายความสุข คือ การสนองต่อความต้องการเป็นความสมอยาก สมปรารถนา โดยความอยากนี้เป็นได้ทั้งกุศล นั่นคือ ฉันทะ และอกุศล คือ ตัณหา และกล่าวว่าพระพุทธเจ้าตรัสถึงบ่อในความสุข 3 บ่อ คือ กามสุข สุขทางสังคม และความสุขในการพัฒนาชีวิต อันเป็นการอธิบายความสุขว่ามีหลายระดับ โดยที่ความสุขเป็นเรื่อง ของการตอบสนองความต้องการทางประสาทสัมผัสความสุขทางสังคมเป็นความสุขจากความเป็นมิตร การอยู่ร่วมกันในครอบครัวชุมชน และสังคม สุขจากภายในเกิดขึ้นพร้อมกับการพัฒนาของชีวิต ก่อให้เกิดปัญญาที่ทำให้จิตใจเป็นอิสระ พุทธศาสนามีได้ปฏิเสธความสุข แต่สอนให้รู้จักปฏิบัติอย่างถูกต้อง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2550) สอดคล้องกับ Helminiak กล่าวว่า Spiritual Growth คือ ตัวเรามีความเอาใจใส่และแข็งแรงในทุกสิ่งที่อยู่ภายในและรอบตัวเรามากขึ้นเรื่อยๆ เรา จะพบว่าตัวเรามีความยินดีในการทำสมาธิกับสิ่งที่เราประสบ เราจะพบว่าตัวเองรู้มากขึ้นเรื่อยๆ เราจะพบว่าตัวเองตัดสินใจและปฏิบัติตามสิ่งที่เรารู้ทำหน้าที่อย่างรับผิดชอบในทุกโอกาสรักสุขภาพวัด



ที่เปิดกว้างนี้ไว้ บางทีในบางโอกาสหรืออื่นๆ ประสบการณ์ในชีวิตประจำวันทั้งหมดจะหลอมรวมและเราจะพบว่าตัวเราเองติดอยู่ในหนึ่งในประสบการณ์ที่รุนแรงและไม่อาจพรรณนาเหล่านั้นได้ในช่วงเวลาสักกลับ โดยตั้งใจติดตามแรงกระตุ้นทางจิตวิญญาณภายในของเราเราจะปฏิเสธตัวเองให้มากขึ้นเรื่อยๆ ตามการกระตุ้นนี้ต่อการมีชัยเหนือตนเองซึ่งเป็นธรรมชาติของเรา หรือความรู้สึกเชิงศาสนา (Helminiak, 2012)

บทความวิชาการนี้นำเสนอเกี่ยวกับพุทธจิตวิทยากับการส่งเสริมความสุขจากการฝึกจิตด้วยการบูรณาการพัฒนาจิตด้วยหลักการอานาปานสติภาวนาให้เกิดความสุข ความมั่นใจ ความรอบรู้ คิดเป็นทำเป็น เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันตามจริง เกิดพลัง มีความมั่นใจ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ พ้นไปจากทุกข์และสิ่งเศร้าหมองใจ จากอานาปานสติ จิตวิทยา สังขการแห่งตน และหลักแห่งความสุข รวมถึงการดำเนินชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข

หลักพระพุทธศาสนากับจิตวิทยาในการรักษาจิต

การเจริญสติหรือการทำสมาธิเปรียบได้กับการฝึกฝนและการสร้างความเข้าใจตนเอง (Self-Empathy) การทำสมาธิกระตุ้นให้สมองสร้างเส้นใยประสาทเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างสมองแต่ละส่วน รวมถึงส่วนที่ตอบสนองด้านความเข้าใจ การตระหนักรู้ (Self-Awareness) ที่เกิดขึ้นจากการเจริญสติจึงช่วยพัฒนาและสร้างความเข้าใจตนเองและผู้อื่น โดยเฉพาะการปฏิบัติอานาปานสติภาวนา จะก่อเกิดสมาธิและลดความฟุ้งซ่าน ลดความเครียดและความวิตกกังวล ทำให้จิตใจสงบและผ่อนคลายร่างกาย การฝึกเป็นประจำสามารถช่วยให้ปรับตัวเข้ากับความคิดในชีวิตประจำวันได้มากขึ้นโดยวิธีการปฏิบัติอานาปานสติภาวนาด้วยการใช้ลมหายใจ เป็นวิธีการภาวนาที่อบรมจิตใจให้เกิดความอิสระ ไม่ยึดติดอยู่กับสิ่งใด และลมหายใจก็มีอยู่แล้วตามธรรมชาติ เป็นเครื่องมือภาวนาให้เกิดความสงบภายใน จนสามารถใคร่ครวญธรรม และเข้าถึงสภาวะของความเป็นอนิจจังของสิ่งทั้งปวงในช่วงชีวิตที่ผ่านมาจากการดำเนินชีวิตและการทำงาน ดังนี้

1. **อานาปานสติ** จากหลักอานาปานสติที่ทรงเจริญในวาระก่อนตรัสรู้นั้นเป็นทางเริ่มต้นหรือเป็นปัจจัยให้ทรงค้นพบอริยมรรคมีองค์ 8 อันเป็นหนทางแห่งการตรัสรู้อริยสัจ 4 นั้น ในที่สุดไม่พึงเข้าใจว่าตรัสรู้ในอานาปานสติอย่างเดียวก็นับว่าตรัสรู้ได้โดยไม่ต้องบำเพ็ญวิปัสสนากล่าวคือ "จุดหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนาสำเร็จได้ด้วย วิปัสสนาคือ การอบรมปัญญาที่มีสมาธินั้นเป็นบาทฐาน" (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2538) และอธิบายถึงประโยชน์ของอานาปานสติสมาธิ ว่า มีประโยชน์แก่สุขภาพจิตและการพัฒนาบุคลิกภาพว่า "ทำให้เป็นผู้มีจิตใจและมีบุคลิกลักษณะเข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง สงบเยือกเย็น สุภาพมีเมตตา สดชื่น ผ่องใส กระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่า เบิกบาน งามสง่า มีเมตตากรุณา มองดูรู้จักตนเอง และผู้อื่นตามความเป็นจริง เรียกว่า มีความมั่นคงทางอารมณ์และมีภูมิคุ้มกันโรคทางจิต ดำเนินชีวิตอย่างมีสติตามดูรู้ทัน พฤติกรรมทางกาย วาจา ความรู้สึกนึกคิดและ

ภาวะจิตของตนที่เป็นไปต่างๆ ย่อมเป็นไปใน ปัจจัยให้ปัญญาละกิเลส คือ ความมุ่งหมายของสมาธิที่ใช้อย่างถูกต้อง ดังบาลีที่ว่า "สมาธิเพื่ออรรถ คือ ยถาภูตญาณทัสสนะ (สมาธิเพื่อจุดหมายคือการรู้เห็นตามเป็นจริง) " และอาจอ้างพุทธพจน์มาสนับสนุนด้วย "สมาธิที่มีศีลบ่มรอบแล้วย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก, ปัญญาที่สมาธิบ่มรอบแล้วย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก, จิตที่ปัญญาบ่มรอบแล้ว ย่อมหลุดพ้นโดยชอบจากอาสวะทั้งหลาย คือ กามาสวะภวาสวะอวิชชาสวะ..." คือ การเตรียมจิตให้พร้อมที่จะใช้ปัญญาพิจารณาให้รู้แจ้งสภาวะธรรมตามความเป็นจริงเป็นบาทแห่งวิปัสสนาและวิมุตติในที่สุด (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2537) โดยข้อดีของการปฏิบัติอานาปานสติสมาธิมีอยู่หลายประการ ดังนี้

1) อานาปานสติสมาธิได้ผลทันที เมื่อเริ่มปฏิบัติไม่ต้องรอจนเกิดสมาธิเป็นขั้นตอนชัดเจนคือ ผ่อนคลายจิตสงบสบายทำให้อกุศลธรรมระงับ และส่งเสริมให้อกุศลธรรมเกิดขึ้นสามารถประยุกต์ใช้ได้ตามความสามารถของบุคคล

2) อานาปานสติสมาธิให้ผลดีแก่สุขภาพ ช่วยให้ร่างกายได้รับการพักผ่อนอย่างดีระบบการหายใจที่ปรับให้ราบเรียบเสมอประณีตด้วยการปฏิบัติกรรมฐานช่วยให้ดียิ่งขึ้น เมื่อกายผ่อนคลายใจก็สงบสบายทำให้จิตมีความสามารถมีสมรรถนะจิตสามารถทำหน้าที่ทางจิตได้ดียิ่งขึ้นและยังส่งเสริมภาวะทางร่างกายให้ดียิ่งอีกด้วย

3) อานาปานสติสมาธิเป็นสติปัญญาที่แท้จริง เรียกว่าสติปัญญา 4 คือ เมื่อทำอานาปานสติครบทั้ง 16 ขั้น แล้วโพชฌงค์ก็สมบูรณ์วิเศษ และวิมุตติก็สมบูรณ์

4) อานาปานสติสมาธิเป็นสัญญาที่ดีที่สุดคือเป็นเครื่องกำหนดหมายที่ดีที่สุดทำให้ก้าวหน้าบรรลุนิพพานได้อันเป็นความสงบของชีวิตระดับสูงสุด (สร้อยสุดา อิมอรุณรักษ์, 2563)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การรู้ความเป็นจริงเป็นสาเหตุและหน้าที่นำไปสู่เป้าหมาย คือ การเกิดอริยมรรคญาณในวิปัสสนาปัญญาจนจิตปล่อยวางเข้าสู่ความดับทุกข์ พัฒนาจิต ให้เข้าสู่ความสมบูรณ์ได้ด้วยการเจริญปัญญา จำแนกตามแหล่งที่มาได้ 3 ประการ ดังนี้ 1) สุตมยปัญญา เป็นปัญญาที่เกิดจากการฟังจากผู้อื่น เช่น การศึกษาเล่าเรียน การอ่านหนังสือ การฟังบรรยาย เป็นต้น 2) จินตามยปัญญาเป็นปัญญาที่เกิดจากการพิจารณาเหตุ และผลที่ถูกต้องไม่ได้ฟังมาจากผู้อื่น ไม่ได้อ่านจากตำราเรียนใดๆ แต่ทำให้เกิดขึ้นจากปัญญาของตน ด้วยการคิดทดลองปฏิบัติจนเกิดปัญญา เช่น นักวิทยาศาสตร์ค้นคิดสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เพราะอาศัย จินตามยปัญญา ปัญญาชนิดนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า โยนิโสมนสิการ หมายถึง การใช้ความคิดอย่างถูกวิธี และตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย 3) ภาวนามยปัญญา เป็นปัญญาเกิดจากการประกอบกระทำ เกิดจากการทำให้ มีขึ้นเป็นขึ้น การทำให้เกิดขึ้น เจริญขึ้น การบำเพ็ญ การพัฒนา การฝึกอบรมหรือการเจริญขึ้น การกระทำ หรือการปฏิบัติ

ฉะนั้น ปัญญาที่เกิดจากการฟัง จากการทดลอง และจากการกระทำหรือปฏิบัติถือว่าเป็นการพึ่งตนเอง เพราะจะทำให้เกิดความสงบสุขในจิตใจจนถึงดับทุกข์ในที่สุดจึงต้องอาศัยปัญญาที่เกิดจาก



การภาวนา เป็นสิ่งสำคัญที่เกิดขึ้นจากการที่สัมผัสด้วยตนเองที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ตรงจากการฝึกอบรมทั้งทางกายและจิตใจ

2. จิตวิทยา จิตวิทยามีรากศัพท์มาจากคำว่า Psyche หมายถึง วิญญาณ (Soul) และ Logos หมายถึง “พูด” หรือ “กล่าว” ถือเป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยเรื่องวิญญาณ แต่ความหมายนี้ได้ถูกปฏิเสธ เพราะวิญญาณนั้นมีความหมายคลุมเครือมาก คำนิยามนี้เริ่มจะเปลี่ยนไปเป็น จิตศาสตร์ แต่เป็นสิ่งที่ยากและให้ความหมายของคำว่า “ยากที่จะศึกษาได้ เพราะจิตนั้นเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องหรือการที่จะรู้จิตของสัตว์ ต่อมานักจิตวิทยา ได้ให้ความหมายใหม่ว่า จิตวิทยาเป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยเรื่อง จิต ดังนั้น จิตวิทยาในความหมายกว้าง หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคล ในความหมายดังกล่าว พฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกซึ่งกิริยาอาการต่างๆ เช่น การยืน นั่ง นอน กิน ดื่ม ทำ พูด คิด หัวเราะและร้องไห้ เป็นต้น โดยสรุปว่าจิตวิทยา คือ วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์และสัตว์ ถือว่าเป็นศาสตร์ที่ศึกษาพฤติกรรมกระบวนการงานทางจิต ด้านระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ (The Scientific Study of Behavior and Mental Process) (จิราภา เต็งไตรรัตน์ และคณะ, 2552) การพัฒนาจิตและจิตวิทยาประยุกต์ ในลักษณะบูรณาการอย่างสัมพันธ์กัน ตั้งวัตถุประสงค์เป็นต้นไปจนนิสิตมีจิตสาธารณะ มีเมตตา ปรารถนาดีต่อกันตามสังคหวัตถุ 4 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2554) สอดคล้องกับทางหลักการทางจิตวิทยาตะวันตกของ Ryff & Keyes (1995) เสนอว่าเป็นลักษณะเชิงบวกทางจิตใจที่มีความหลากหลายด้านการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของบุคคลโดยมีองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ของจิต 6 มิติ หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคคลอันเป็นภาวะทางจิตที่ดี มีความสุข มีความพึงพอใจในชีวิต สามารถจัดการกับความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้พัฒนาทฤษฎีสุขภาวะทางจิตใน 6 มิติ ดังนี้

1) ความเป็นตัวของตัวเอง (Personal Growth) คือความสามารถในการตัดสินใจสิ่งต่างๆ ด้วยตนเองอย่างเป็นอิสระในเรื่องการคิดหรือการกระทำได้ และประเมินตนเองตามมาตรฐานของตนเอง

2) ความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม (Posituy Relatienny wit othy) คือความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมโดยใช้โอกาสรอบตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การมีความงอกงามในตน (Selg Acceptarce) คือความรู้สึกว่าตนเติบโตและมีการพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่องตลอดจนถึงพฤติกรรมของตนตลอดเวลา

4) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น (Envirometal Mastevy) คือการมีความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพกับบุคคลอื่นมีความรักและมีมิตรภาพที่ดีแก่ผู้อื่น

5) การมีเป้าหมายในชีวิต (Purpose in Life) คือการมีเป้าหมายในชีวิตและมีความมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย และชีวิตที่ผ่านมาในอดีต

6) การยอมรับในตนเอง (Autonomy) คือการพึงพอใจในตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อตัวเองทั้งในอดีตและปัจจุบัน

3. สัจการแห่งตน ความต้องการของมนุษย์ (The Need-Hierarchy Conception of Human Motivation) ตามหลักทฤษฎีจิตวิทยา มนุษยนิยม ของ Abraham Maslow สัจการแห่งตนนี้มีแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและศักยภาพของมนุษย์ กล่าวคือ มนุษย์จะไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้เลยหากไม่พัฒนาตนเองซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดการพัฒนาของมนุษย์ของมาสโลว์ มองแนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มจิตวิเคราะห์และพฤติกรรมนิยมว่า เป็นการมองมนุษย์ในแง่ลบ และจำกัดแนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ และให้ความสำคัญแก่จิตใจที่สมบูรณ์ ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงให้ความสำคัญกับมนุษย์คล้ายคลึงกับหลักธรรมของพระพุทธศาสนา ในประเด็นที่ว่าด้วยธรรมชาติ และศักยภาพของมนุษย์ คือ ธรรมชาติมนุษย์เดิมนั้นดี และมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีศักยภาพ แต่ทั้งสองมติดียอมรับว่า มนุษย์มีธรรมชาติที่ชั่วร้ายอยู่ โดยจิตวิทยามนุษยนิยมอธิบายว่าเกิดจากสิ่งแวดล้อมอันเป็นส่วนที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์โดยตรง คาร์ล โรเจอร์ ได้เสนอแนวคิดที่สำคัญคือ ทฤษฎีตัวตน (Self-Theory) ซึ่งเชื่อว่า บุคลิกภาพของคนจะเป็นเช่นไร เกิดจากตัวตน 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ตน ที่ตนมองเห็น (Self Concept) คือ ภาพของตนที่เห็นว่าตนเป็นคนอย่างไรมีความรู้ความสามารถเฉพาะตนแค่ไหน 2) ตนตามที่เป็นจริง (Real Self) คือลักษณะตัวตนตามที่เป็นไปตามข้อเท็จจริง 3) ตนตามอุดมคติ (Ideal Self) คือตัวตนที่อยากมีอยากเป็นแต่ยังไม่มีไม่เป็นที่อยู่ในสถานะปัจจุบัน (Unknown, 2568)

โดยสรุปแล้วสัจการแห่งตนนั้นเป็นลักษณะของความต้องการมนุษย์ให้บรรลุถึงความจริงแห่งสัจธรรมสามารถรับรู้สิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง พร้อมรับความจริง ความรู้สึกนึกคิด แยกแยะปัญหาต่างๆ ได้ ความต้องการอิสระแห่งตน ปราศจากอคติ มีประสบการณ์กับเหตุการณ์ตามความจริง มองสิ่งต่างๆ ในมุมมองใหม่ และสามารถยอมรับความเป็นจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ดังนี้ 1) สามารถยอมรับตนเอง ยอมรับผู้อื่นได้ และเข้าใจความจริงในพฤติกรรมของมนุษย์ 2) ก้าวผ่านพฤติกรรมและชีวิตภายใน คือ ความคิดและความรู้สึกต่างๆ ที่เกิดขึ้นในตน 3) มีความตระหนักในหน้าที่และการกิจบางอย่างในชีวิตที่จะทำให้สำเร็จซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวม 4) สามารถมีชีวิตอยู่ได้ภายใต้ภาวะแห่งการต่อสู้ หรือการรบกวนใดๆ จากบุคคลอื่นด้วยความสงบ ไม่หวั่นไหว 5) ความเป็นตัวของตัวเองในโลกแห่งความเป็นจริงจากสังคมภายนอก 6) การเห็นคุณค่าและให้เกียรติผู้อื่น คือความสามารถที่จะมีไมตรีกับบุคคลอื่นอย่างเหมาะสม ตลอดจนมีทัศนคติที่ตระหนักถึงความเท่าเทียมกันของมนุษย์ 7) ความคิดสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่มิได้จำกัดเฉพาะบุคคลในบางอาชีพ แต่จะสามารถเกิดขึ้นได้ในกลุ่มบุคคลอีกมากมายซึ่งถึงความเป็นคนมีความสุขจิตดี มีบุคลิกภาพที่ดี

4. ความสุข (Happiness) ความสุขมักถูกใช้แทนคำที่มีความหมายในเชิงบวก เช่น ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) สุขภาวะ (Well-being) สุขภาวะทางจิต (Psychological well-



being) ความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) ความรู้สึกทางบวก (Positive affect) ขวัญ และกำลังใจ เนื่องจากมีความหมายใกล้เคียงกันและบางครั้งก็คาบเกี่ยวกัน คำเหล่านี้เป็นการอธิบายความรู้สึกและการกระทำในเชิงบวกด้วยกันทั้งสิ้น ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ กล่าวว่า ความสุขเป็นประสบการณ์และความรู้สึกที่มนุษย์สามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนาในภาพรวม จนเกิดได้จริง และทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดีและอิ่มเอมใจ ทั้งนี้ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ประกอบด้วย 1) การมีสุขภาพดี (Happy body) 2) การผ่อนคลายดี (Happy relax) 3) การมีน้ำใจดี (Happy heart) 4) การมีจิตวิญญาณดี (Happy soul) 5) การมีครอบครัวดี (Happy family) 6) การมีสังคมดี (Happy society) 7) การใฝ่รู้ดี (Happy brain) 8) การมีสุขภาพเงินดี (Happy money) และ 9) การมีงานดี (Happy work-life) และศูนย์สุขภาวะทางจิต คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มองว่าความสุขเป็นสภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาตน และการมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่ส่งการมีความสุขทางบวก (Frequency and degree of positive affect) เป็นอารมณ์ที่เป็นสุขที่เกิดมาจากสภาวะแวดล้อมภายนอกและอารมณ์เป็นสุขอันเกิดจากแรงจูงใจภายใน ที่ก่อให้เกิดความสุขแบบลึกซึ้ง ที่เรียกว่าความอิ่มเอิบทางอารมณ์ (Peak experience) เช่น ความยินดี อารมณ์ดี เป็นต้น (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) ดังนั้น ความสุข หมายถึง การประเมินของบุคคลในขณะนั้นว่ามีความพึงพอใจในชีวิตของตน มีความรู้สึกทางบวกที่เนื่องมาจากสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น การมีทรัพย์สินเงินทอง การมีหน้าที่การงานดี การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และแรงจูงใจภายใน เช่น การเห็นคุณค่าของตนเอง ความพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ เป็นต้น รวมทั้งการไม่มีความรู้สึกทางลบ เช่น ความกลัว ความโกรธ เป็นต้น ซึ่งความหมายดังกล่าวเป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในจิตใจของบุคคล (พระไพศาล วิสาโล, 2551) จำแนกความสุขออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ความสุขทางกาย คือ การมีสุขภาพดี ปลอดจากโรคภัยไข้เจ็บ มีปัจจัยสี่พอเพียงกับอัตภาพ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อสุขภาพ
- 2) ความสุขทางใจ คือ การมีจิตใจที่สดชื่น เบิกบาน ผ่องใสและสุขสงบ ไม่มีความวิตกกังวล มีกำลังใจ มีเมตตากรุณา
- 3) ความสุขทางสังคม คือ การอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น กลมกลืน มีมิตรจิตมิตรภาพ ปราศจากความสัมพันธ์ที่ร้ายฉาน ปลอดพ้นจากการถูกคุกคามหรือเบียดเบียน รวมทั้งการไม่เบียดเบียนหรือสร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่น
- 4) ความสุขทางปัญญา คือ การมีความรู้และความคิดที่ถูกต้องดีงาม รู้จักคิดหรือพิจารณาด้วยเหตุผลจนสามารถแก้ปัญหาหรือหลุดพ้นจากความทุกข์ สามารถเป็นที่พึ่งของตนเองได้

ความสุขทั้ง 4 ด้าน จะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริงและมั่นคงยั่งยืนนั้นจะต้องประกอบด้วยความสุขทางปัญญาเป็นพื้นฐาน เนื่องจากความสุขทางปัญญาจะช่วยชี้้นำการดำเนินชีวิตไม่ให้ออกไปสู่หนทางที่ไม่ถูกไม่ควรจากการถูกชักนำจากคนรอบข้างหรือสภาพแวดล้อม จึงทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยแบ่งองค์ประกอบของความสุขเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สภาพจิตใจ 2) สมรรถภาพของจิตใจ 3) คุณภาพของจิตใจ และ 4) ปัจจัยสนับสนุน (ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล และเอกอนงค์ สีตลาภินันท์, 2554) ความสุขที่เกิดขึ้นอยู่กับการให้คุณค่าของบุคคล การประเมินความสุขจึงต้องเลือกวิธีการประเมินที่สอดคล้องกับแนวคิดของความสุขนั้นๆ

5. การใช้หลักพุทธจิตวิทยากับการส่งเสริมสุขภาพจิต อธิปติกรมสุขภาพจิต กล่าวว่า การจัดการปัญหาความเครียดมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับแนวทาง ที่เหมาะสมที่เลือกจะนำมาใช้ คือ การได้มีโอกาสบริหารจัดการความสมดุลในร่างกายกับความเครียดอย่างเหมาะสม โดยเรียกวิธีการนี้ว่า 4 ส. 1ม. ซึ่งประกอบด้วย สมดุล สมาธิ สื่อสาร สัตย์ซื่อ และมีเมตตา เพื่อส่งเสริมสร้างสุขกับมิตรร่วมงาน เน้นการสร้างความสุขในที่ทำงานด้วยตนเอง เป็นแนวทางการทำงานแบบวิถีพุทธที่สามารถปรับใช้กับการทำงานในบริบทของสังคมไทยได้ง่าย และส่งผลให้เกิดการเสริมสร้างความสุขในสังคมต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) สมดุล คือ การค้นหาความหมายในตัวเองและแยกแยะได้ว่าเราคือใคร งานที่รับผิดชอบคืออะไร ซึ่งการหาสมดุลต้องมีการกำหนดลำดับความสำคัญว่าสิ่งไหนสำคัญกว่ากันระหว่างตัวเราเองกับงาน โดยจะต้องคำนึงว่าเราควรเห็นคุณค่าในการดูแลตนเองมากกว่าการมุ่งเน้นที่ให้ผู้บังคับบัญชาชื่นชมในผลงาน มีเป้าหมายและสร้างขอบเขตความรับผิดชอบของตัวเอง สิ่งที่เกิดขึ้นกับเราในการทำงานจะเป็นเช่นไร สามารถมองเห็นถึงความท้าทายที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสที่จะเติบโตเพิ่มการเรียนรู้ในการทำงาน

2) สมาธิ คือ การจดจ่อ มุ่งเน้นในการทำงานตรงหน้า ไม่เสียสมาธิไปกับเรื่องอื่นๆในเวลางาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกยุคดิจิทัลในปัจจุบันที่มักจะมีสื่อต่างๆ เข้ามาก่อกวนสมาธิในระหว่างการทำงานทำให้เรากังวลใจ และส่งผลให้งานที่ทำออกมาได้ไม่ดีพอ

3) สื่อสาร คือ การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยข้อมูลที่มีความถูกต้อง มีความจริงใจ คำนึงถึงบริบทแวดล้อม และประเภทของบุคคลที่มีการสื่อสารด้วย ตลอดจนสื่อสารด้วยคำพูดที่สุภาพ ไม่ก้าวร้าว ถ้ารู้สึกตัวเองเริ่มมีอาการโกรธ เครียด ไม่ควรเผชิญหน้ากัน นอกจากนั้น ควรคำนึงถึงศักยภาพของแต่ละบุคคลมากกว่าข้อจำกัดของเขารวมทั้งรับฟังเสียงสะท้อนที่เกิดขึ้นให้ได้



4) ลัทธิซื่อ คือ การมีจริยธรรม คุณธรรม ซื่อสัตย์ในการทำงาน ตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง รู้ว่าตนเองมีหน้าที่อะไร ทำงานอะไร และพยายามทำบทบาทหน้าที่นั้นให้ดี แม้ว่าจะเผชิญภาวะวิกฤติในการทำงานอยู่

5) มีเมตตา คือ ตระหนักและเห็นอกเห็นใจต่อความเป็นมนุษย์ทั้งของตัวเองและผู้อื่น เพื่อให้เกิดความรักความเมตตา เพราะปัจจุบันการแข่งขันในการทำงานมีสูงขึ้น งานมีความท้าทาย ถูกกดดัน มีความขัดแย้ง และมีความเครียด ซึ่งความมีเมตตากรุณาสามารถหยิบบรรเทาคนอื่น ๆ ได้

ดังนั้นการส่งเสริมความสุขด้วยหลักพุทธจิตโดยการสร้างปัญญาที่เน้นไปทางกายภาพเพราะต้องนำไปสร้างรูปธรรมที่เป็นกายภาพที่การมองเห็นความเป็นจริงของตนเองซึ่งประกอบด้วยขั้น 5 และต้องนำไปสู่การฝึกฝนจิตของตนเองให้เป็นกุศล และละกิเลสด้วยการเจริญวิปัสสนาภาวนาด้วยการเจริญสติสัมปชัญญะให้มีกำลังจนสามารถเข้าสู่มรรคญาณได้ คือ การรู้ความจริงด้วยการสร้างสติสัมปชัญญะต่อเนื่องจนจิตปล่อยวางเข้าสู่ความดับทุกข์ การพัฒนาจิตให้เข้าสู่ความสมบูรณ์ได้ โดยมีการรู้แจ้งตามความเป็นจริงเป็นลักษณะ มีการกระทำอารมณ์ให้แจ่มแจ้งเป็นกิจ มีความไม่หลงในอารมณ์ มีวินัยที่บริบูรณ์ด้วยปัญญา มีความห่างจากกิเลสทั้งหลาย และมีปฏิสนธิจิตเป็นไตร โดยอาศัยการฝึกอบรมจิตของตนเองเสมอด้วยการเจริญสติสัมปชัญญะเพื่อให้รู้สภาวะธรรมตามความเป็นจริงจนสามารถทำลายการยึดมั่นในขั้น 5 ได้ ทำให้เกิดความเจริญองกามของจิตใจ ภายใน เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงภายนอกอยู่เสมอ เมื่อเกิดลักษณะจิตที่องกามความเจริญองกาม เป็นความสุขระดับสูงที่ครอบคลุมมุมมองความสุขทั้งในระดับต้นที่เน้นความพึงพอใจ และระดับลึกซึ้งที่เน้นความหมายของชีวิตและจิตวิญญาณ ความองกามจึงเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลมีเกราะป้องกัน และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ที่ต้องเผชิญระหว่างการดำเนินชีวิต ส่งผลให้เกิดความสุขในการดำเนินชีวิตมากขึ้น ตลอดจนความหมายในชีวิตแบบใหม่ที่เชื่อมอยู่ด้วยวิถีคิดแบบการเปลี่ยนแปลงตัวเอง “จากภายใน” ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 คือ ความสุขจากการเสพวัตถุหรือสิ่งที่ตอบสนองต่อความต้องการทาง ตา หู จมูก ลิ้น กาย เป็นความสุขสามัญที่มนุษย์ทุกคนในโลกปรารถนา ความสุขประเภทนี้ขึ้นต่อสิ่งภายนอก เป็นความสุขที่ต้องหา ต้องเอา สภาพจิตของคนที่ทำความสุขประเภทนี้จึงเต็มไปด้วยความคิดที่จะได้ จะเอา แล้วก็ต้องหาและดิ้นรน เมื่อได้มาก ก็มีความสุขมาก แล้วก็เพลิดเพลินไปกับความสุขเหล่านั้น พอได้มากๆ เข้า ก็นึกว่าตัวเองเก่งมากทำให้หลงลืมตัวเองและเกิดความรู้สึกว่าชีวิตและความสุขของตัวเองต้องขึ้นกับวัตถุเหล่านั้น การอยู่แบบง่าย ๆ เดิมๆ ทำให้ไม่มีความสุข เดิมไม่ต้องมีอะไรมากก็พอจะมีความสุขได้ ต่อมามีวัตถุมาก เสพมาก รู้สึกว่าขาดวัตถุเหล่านั้นไม่ได้ กลายเป็นคนสูญเสียอิสรภาพ

ขั้นที่ 2 ความสุขจากการเจริญคุณธรรม เช่น มีเมตตากรุณา มีศรัทธา ทำให้มีความสุขเพิ่มขึ้นอีกประเภทหนึ่ง แต่ก่อนนี้ชีวิตเคยต้องได้วัตถุมาเสพ ต้องได้ ต้องเอา เมื่อได้จึงจะมีความสุข ถ้าเสียก็

ไม่มีความสุข แต่คุณธรรมทำให้ใจเราเปลี่ยนไป เหมือนพ่อแม่ที่มีความสุขเมื่อให้แก่ลูก เพราะรักลูก ความรักคือเมตตา ทำให้อยากให้ลูกมีความสุข พอให้แก่ลูกแล้ว เห็นลูกมีความสุข ตัวเองก็มีความสุข เมื่อพัฒนาเมตตากรุณาขยายออกไปถึงใคร ให้แก่คนนั้น ก็ทำให้ตัวเองมีความสุข มีศรัทธาในศาสนา ในการทำความดีและบำเพ็ญประโยชน์ เมื่อให้ด้วยศรัทธา ก็มีความสุขจากการให้นั้น ดังนั้นคุณธรรมที่พัฒนาขึ้นมาในใจ ได้แก่ การมีเมตตากรุณา มีศรัทธา จึงทำให้เรามีความสุขจากการให้ การให้กลายเป็นความสุข

ขั้นที่ 3 ความสุขเกิดจากการดำเนินชีวิตถูกต้อง สอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ ไม่หลงอยู่ในโลกของสมมติที่ไม่จริงจังยั่งยืน และพาให้ตัวแปลกแยกจากความจริงของธรรมชาติ และขาดความสุขที่พึงได้จากความเป็นจริงในธรรมชาติ เหมือนคนทำสวนที่มัวหวังความสุขจากเงินเดือน ทำให้มองข้ามผลที่แท้จริงตามธรรมชาติจากการทำงานของตัว คือความเจริญงอกงามของต้นไม้ ทำให้ทำงานด้วยความฝืนใจเป็นทุกข์ ความสุขอยู่ที่การได้เงินเดือนอย่างเดียว ได้แต่รอความสุขที่อยู่ข้างหน้า แต่พอใจมาอยู่กับความเป็นจริงของธรรมชาติ อยากเห็นผลที่แท้จริงตามธรรมชาติของการทำงานของตน คือ อยากเห็นต้นไม้เจริญงอกงาม ก็มีความสุขในการทำสวน และได้ความสุขจากการชื่นชมความเจริญงอกงามของต้นไม้อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นคนที่ปรับชีวิตได้เข้าถึงความจริงของธรรมชาติ จึงสามารถหาความสุขจากการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องตามความเป็นจริงของธรรมชาติได้เสมอ ชีวิตและความสุขก็ถึงความสมบูรณ์

ขั้นที่ 4 ความสุขจากความสามารถปรุงแต่ง คนเรามีความสามารถในการปรุงแต่ง ซึ่งเป็นลักษณะพิเศษของมนุษย์ ปรุงแต่งทุกข์ก็ได้ ปรุงแต่งสุขก็ได้ โดยเฉพาะที่เห็นเด่นชัดก็คือปรุงแต่งความคิดมาสร้างสิ่งประดิษฐ์ จนมีเทคโนโลยีต่างๆ มากมาย ที่สำคัญก็คือการปรุงแต่งในใจของเรา เรามักจะใช้ความสามารถในทางที่เป็นผลร้ายแก่ตนเอง แทนที่จะปรุงแต่งความสุข เรามักจะปรุงแต่งทุกข์ คือเก็บเอาอารมณ์ที่ไม่ดี ที่ขัดใจ ขัดหู ขัดตา เอามาครุ่นคิดให้ไม่สบายใจ ขุ่นมัว เศร้าหมอง พระพุทธเจ้าทรงสอนให้เรารู้จักใช้ความสามารถในการปรุงแต่ง ท่านสอนไว้ว่าสภาพจิต 5 อย่างที่ควรปรุงแต่งให้มีในใจอยู่เสมอ คือ 1) ปราโมทย์ ความร่าเริงเบิกบานใจ 2) ปีติ ความอิ่มใจ 3) ปัสสัทธิ ความสงบเย็น ผ่อนคลายกายใจ ไม่เครียด 4) ความสุข ความโปร่งโล่งใจ คล่องใจ สะดวกใจ ไม่มีอะไรมาบีบคั้น หรือติดขัดคับข้องใจ และ 5) สมานทิ ภาวะที่จิตอยู่กับสิ่งที่ต้องการได้ตามต้องการ จิตอยู่ตัว ไม่มีอะไรมารบกวน

ขั้นที่ 5 ความสุขเหนือการปรุงแต่ง อยู่ด้วยปัญญาที่รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิต การเข้าถึงความจริงด้วยปัญญาเห็นแจ้ง ทำให้วางจิตวางใจลงตัวสนิทสบายกับทุกสิ่งทุกอย่าง เป็นสภาพจิตที่เรียบสงบสบายที่สุด คนที่อยู่ในโลกด้วยความรู้เข้าใจโลกและชีวิตตามเป็นจริง จิตแนบกับโลกและชีวิต วางจิตลงตัวพอดี ทุกอย่างเข้าที่อยู่ตัวสนิทเรียกว่าเป็นจิตอุเบกขา เป็นจิตที่สบาย ไม่มีอะไรรบกวน เป็นตัวของตัวเอง ลงตัว คนที่จิตลงตัวเช่นนี้ จะมีความสุขอยู่ประจำตัวตลอดเวลา เป็นสุขเต็ม



อิมอยู่ภายในจิตใจ ไม่ต้องหาจากภายนอก และเป็นผู้มีชีวิตที่พร้อมที่จะทำเพื่อผู้อื่นได้เต็มที่ เพราะไม่ต้องห่วงกังวลถึงความสุขของตน และไม่มีอะไรที่จะต้องทำเพื่อตัวเองอีกต่อไป จะมองโลกด้วยปัญญา ที่รู้ความจริงและด้วยใจที่กว้างขวางและรู้สึกเกื้อกูล (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2542)

บทสรุป

การใช้พุทธจิตวิทยามานำมาบูรณาการกับแนวคิดจิตวิทยาตะวันตกเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากสุขภาพจิตจากการทำงาน การดำเนินชีวิตและภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสังคมรอบข้าง ทั้งนี้ เพื่อให้ตนเองได้เตรียมความพร้อมด้านอารมณ์และจิตใจในการเผชิญกับปัญหาภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นนั้นด้วยการเจริญสติ สมาธิด้วยการฝึกจิตที่เข้มแข็ง การสร้างจิตที่องกามถือได้ว่าเป็นการสร้างกำลังใจและความสุขในการใช้ชีวิตประจำวัน ดังนั้นการฝึกจิตให้มีความสุขสงบสุข มีบุคลิกลักษณะเข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง สดชื่น ผ่องใส กระฉับกระเฉง มีเมตตา กรุณา มองดูรู้จักตนเอง เพราะฉะนั้นการทำให้เกิดความสุขในจิตใจจนถึงดับทุกข์ในที่สุดจึงต้องอาศัยปัญญาที่เกิดจากการภาวนา เป็นสิ่งสำคัญที่เกิดขึ้นจากการที่สัมผัสด้วยตนเองที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ตรงจากการฝึกอบรมทั้งทางกายและจิตใจ โดยเฉพาะการสร้างความสุขจากจิตที่มีความองกามของจิตใจแล้วจะมีพลังความสามารถในการจัดการกับสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขและพร้อมรับกับทุกสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคใหม่

เอกสารอ้างอิง

- จิราภา เต็งไตรรัตน์ และคณะ. (2552). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเวศ ตันติพิวัฒนสกุล และเอกอนงค์ สิตลาภินันท์. (2554). *คู่มือสร้างสุขระดับจังหวัด*. กรุงเทพฯ: ศรีเอทีพี กรุ๊ป.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2550). *คู่มือชีวิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: พิมพ์สวย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2554). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระไพศาล วิสาโล. (2551). *สุขแท้ด้วยปัญญา วิถีสู่สุขภาวะทางปัญญา*. กรุงเทพฯ: ปาปิรุสพับลิเคชั่น.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2542). *พุทธธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2538). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2537). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันราชานุกูล. (2568). *วัยแรงงานมีสภาวะเครียด กรมสุขภาพจิตแนะใช้วิธี 4 ส 1 ม*.
<https://th.rajanukul.go.th/preview-3339.html>.
- สร้อยสุดา อิมอรุณรักษ์. (2563). รูปแบบความสามารถทางเชาวน์ปัญญาเวชสเลอร์ในเด็กและวัยรุ่นที่มีโรคการเรียนรู้บกพร่องเฉพาะด้าน. *วารสารจิตวิทยาคลินิก*, 51(2): 60-72.
- Helminiak, D. (2012). *Sex and the sacred: Gay identity and spiritual growth*. New York: Harrington Park Press.
- Ryff, G. D. & Keyes, G. L. (1995). Structure of Psychological Well-being primary factors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4): 719-727.
- Unknown. (2568). *ทฤษฎีตัวตน (Self-Theory) ของ คาร์ล โรเจอร์*.
<https://annplod.blogspot.com/2016/01/self-theory.html>





THE JOURNAL OF INSTITUTE OF TRAINER MONK DEVELOPMENT

วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร

