



# วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์

## JOURNAL OF BUDDHIST PHILOSOPHY EVOLVED

ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2567)

Vol. 8 No. 1 (JANUARY-JUNE 2024)

E-ISSN : 2730-2644



สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

โทรศัพท์ 0-4351-8364, 0-4351-6076 โทรสาร 0-4351-4618

<http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe>

วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์  
Journal of Buddhist Philosophy Evolved  
ISSN : 2730-2644 (Online)

ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2567)

\*\*\*\*\*

ปรัชญาวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์  
“ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้คู่คุณธรรม”

เจ้าของวารสาร

สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยพระพุทธศาสนา ปรัชญา ศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างนักวิชาการของสถาบันการศึกษา กับนักวิชาการของสถาบันและหน่วยงานอื่นๆ ให้มีความหลากหลายของบทความ เป็นการพัฒนาคณาภพทางความคิดสู่สากล
3. เพื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสาขาฯ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ที่ปรึกษา

พระพรหมวชิโรโสภณ

ปฐมาจารย์ผู้ก่อตั้ง มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

พระราชพัชรญาณมุนี

ที่ปรึกษาอุปถัมภ์ มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

พระเทพวชิรวิมล, ดร.

ที่ปรึกษารองอธิการบดี มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

พระเทพวัชรเมธี, ผศ.ดร.

อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร.

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

บรรณาธิการ

พระมหาสากล สุภรเมธี, ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

รองบรรณาธิการ

ดร.สงวน หล้าโพนทัน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

กองบรรณาธิการ

พระเทพวชิรวิมล, ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระเมธีวัชรภรณ์, รศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระครูวาปีจันทคุณ, ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.นพ.สมชัย บวรกิตติ

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา

ศาสตราจารย์ ดร.นพ.นิพนธ์ พวงวรินทร์

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา

ศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ แสนบุราณ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ เสนารัตน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงศ์ มะลิซ้อน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร แสนมี	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา คล้ายเดช	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนาใจ หมั่นไธสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตราภรณ์ วงศ์คำจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

#### ฝ่ายจัดทำ

พระมหาใจสิงห์ สิริธมโม, ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ดร.บรรจง ลาวะลี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

#### กำหนดเผยแพร่

ปีละ 2 ฉบับ (มกราคม - มิถุนายน และ กรกฎาคม - ธันวาคม)

**สถานที่ติดต่อ** สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
 วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลดงลาน อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000  
 โทร 0-4351-8364 และ 0-4351-6076 โทรสาร 0-4351-4618  
 E-mail: buddhist-philosophy@hotmail.com  
<http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe>

บทความทั่วไป บทความวิชาการ บทความวิจัย ที่ปรากฏในวารสารนี้ เป็นความรับผิดชอบของผู้  
 เรียบเรียง กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย การนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่ สามารถ  
 ดาวน์โหลดได้ที่ <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe>

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรือ  
 อยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตาม  
 หลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบ  
 การอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารกำหนด บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจาก  
 ผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ทั้งนี้ตั้งแต่ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563) วารสารได้ยกเลิกการเผยแพร่ในลักษณะ  
 รูปเล่มเอกสาร โดยจะเน้นการเผยแพร่ในระบบออนไลน์ ซึ่งท่านสามารถดาวน์โหลดบทความฉบับสมบูรณ์  
 ได้ที่ <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe>

## บทบรรณาธิการ

วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2567) เป็นวารสารที่ตั้งขึ้นมาเพื่อการเผยแพร่ผลงานวิชาการและบทความทั่วไปด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ตลอดทั้งเป็นการประชาสัมพันธ์ข่าวสารอันเนื่องด้วยกิจกรรมของทางสาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญาเป็นหลัก เป็นฉบับที่ผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิจัดว่าเป็นผลงานที่ผ่านการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องในเชิงวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญามหาวิทยาลัย “ความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา” ซึ่งวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลักษณ์ วิทยาเขตร้อยเอ็ดได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือของนักวิชาการ ดังจะเห็นได้จากบทความที่นำมาเผยแพร่เป็นบทความที่มาจากหลากหลายสถาบันหรือหน่วยงาน กองบรรณาธิการวารสาร ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิชาการ ตลอดจนนิสิต นักศึกษา จากมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่ได้ส่งบทความวิชาการเข้าร่วมตีพิมพ์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านกระบวนการวิจัยตามลักษณะการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และการเผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารนี้เป็นการนำผลการวิจัยทางด้านพระพุทธศาสนาไปสู่สังคมทำให้เกิดคุณค่าทางวิชาการนำไปสู่การพัฒนาชีวิตและสังคมร่วมกัน

วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ ISSN : 2730-2644 (Online) ได้ผ่านการประเมินคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย(TCI)โดยได้รับการจัดให้อยู่ในวารสารกลุ่มที่ 2: วารสารที่ผ่านการรับรองคุณภาพของ TCI (จนถึง 31 ธันวาคม 2567) ทั้งนี้ตั้งแต่ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564) วารสารได้เผยแพร่รูปแบบออนไลน์ ISSN : 2730-2644 (Online) ซึ่งท่านสามารถดาวน์โหลดบทความฉบับสมบูรณ์ได้ที่ <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe>

กองบรรณาธิการวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ ขอขอบพระคุณผู้เขียนบทความ สมาชิก และผู้อ่านทุกท่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดีตลอดมา ขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อจากผู้ทรงคุณวุฒิ(Peer review) ที่มีส่วนในการควบคุมคุณภาพของวารสารให้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด กองบรรณาธิการวารสารหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน หากผู้อ่านมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นกองบรรณาธิการวารสารขอ น้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

พระมหาสากล สุภรเมธี, ดร.

บรรณาธิการ

# สารบัญ

หน้า

## บทความวิจัย

การสร้างสรรค์ผลงานทัศนศิลป์ เรื่อง แผ่นดินแห่งความหวัง (CREATION OF VISUAL ART WORK ON THE TOPIC “LAND OF HOPE”) ทวีศักดิ์ ไชยโกฏิ, บุญทัน เชษฐสุราษฎร์, กนกวรรณ นิธิรัฐพัฒน์.....	1
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดกาฬสินธุ์ (MANAGEMENT BASED ON THE PRINCIPLES OF GOOD GOVERNANCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KALASIN PROVINCIAL ADMINISTRATIVE) ปริญญา อุ๋นพิกุล, พระครูชัยรัตน์นาคร, ดร.....	11
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด (THE RELATIONSHIP BETWEEN THE SITUATIONAL LEADERSHIP AND THE ADMINISTRATION BASED ON THE PRINCIPLES OF GOOD GOVERNANCE OF THE GENERAL EDUCATION SECTION OF PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL IN ROI ET PROVINCE) พระมหาปุ่น สิริโสภโณ, พระครูชัยรัตน์นาคร, ดร.....	22
การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 (DIGITAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER KALASIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3) นฤเบศ ไชยภักดิ์, คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล, รัชฎาพร งอยภูธร.....	32
การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารโรงเรียน ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 (GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF INFORMATION TECHNOLOGY IN 21st Century OF SCHOOLSUNDER KALASIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3) ปิ่นสุดา มังคะรัตน์, คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล, รัชฎาพร งอยภูธร.....	45
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม (THE DEVELOPMENT OF A PROGRAM TO ENHANCE ACTIVE LEARNING FOR TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE MAHASARAKHAM) วิทันวิภา บุคดีสี, กาญจน์ เรืองมนตรี.....	56

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
<b>แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาล ตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด</b> (GUIDELINES FOR DEVELOPMENT ON THE COMMUNITY WELFARE FUND BASED ON FOUR IDDHIPADA OF CHAMPAKHAN SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, SUWANNAPHUM DISTRICT, ROI ET PROVINCE) <i>พระครูสุวรรณโชติวัฒน์ สจจวโร (วรศาสตร์), พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า</i> .....	69
<b>การบูชาวัตถุมงคลทางพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสม ของประชาชน อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย</b> (WORSHIPING SACRED OBJECTS IN BUDDHISM TO PROMOTE PROPER BEHAVIOR OF PEOPLE OF MUANG DISTRICT NONG KHAI PROVINCE) <i>พระมหาจันทน์ ธมมวิริโย (ลีลาไหล)</i> .....	78
<b>ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2</b> (THE STRATEGIC LEADERSHIP OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS UNDER CHAIYAPHUM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) <i>ปรียาภัสสร นนทคำจันทร์, นียดา เปี่ยมพีชนะ</i> .....	87
<b>แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11</b> (GUIDELINES FOR THE QUALITY ASSURANCE DEVELOPMENT OF THE NETWORK GROUP FOR PROMOTION OF EDUCATION MANAGEMENT EFFICIENCY, REGIONAL SPECIAL EDUCATION CENTER 11) <i>ชัชกรีย์ วงษ์ศรีแก้ว, จำเนียร พลหาญ</i> .....	100
<b>การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1</b> (THE STUDY ON SCHOOL ADMINISTRATORS' LEADERSHIP BEHAVIORS UNDER KHONKAEN PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1) <i>จิรภัทร จินย้าย, วิเชียร วิเชียร</i> .....	115
<b>ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1</b> (THE SCHOOL ADMINISTRATORS' CREATIVE LEADERSHIP UNDER KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) <i>สุภาภรณ์ ศรีอำนาจ, อุดลย์ พิมพ์ทอง</i> .....	124

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
<b>การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1</b> (A STUDY OF CURRENT STATE, DESIRABLE STATE AND NEED ANALYSIS OF ACTIVE LEARNING MANAGEMENT FOR SCHOOL UNDER KALASIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) <i>ศุภากร รัตน์บุตตา, ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน.....</i>	135
<b>แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2</b> (GUIDELINES FOR BUDGET MANAGEMENT BASED ON THE PRINCIPLES OF GOOD GOVERNANCE OF SCHOOLS UNDER THE ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) <i>จิตาภา เพ็ญจันทร์.....</i>	146
<b>การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์ประกอบแบบฝึกทักษะการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2</b> (THE DEVELOPMENT OF BRAIN-BASED INSTRUCTIONAL MANAGEMENT THROUGH AN ONLINE SYSTEM WITH PRACTICING THAI READING AND WRITING SKILLS FOR PRATHOM SUKSA 2 STUDENTS) <i>หทัยชนก ไชยชาติ, วิชยา โยชิตะ.....</i>	155
<b>วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2</b> (ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING SCHOOLEFFECTIVENESS UNDER YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) <i>กิตตินันท์ธัญช กุมमारลสิทธิ์, เกียรติศักดิ์ ศรีสมบัติ.....</i>	167
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์</b> (THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL SCHOOL ADMINISTRATORS' LEADERSHIP AND PERFORMANCE MOTIVATION OF TEACHERS UNDER KALASIN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE) <i>อรรณพ ภักดีชน, นียดา เปี่ยมพิชนะ.....</i>	181
<b>การศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1</b> (A STUDY OF THE PROCESS OF 21st CENTURY TEACHERS' SKILL DEVELOPMENT IN SCHOOL UNDER ROI-ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) <i>พัลลภ พิรัชฎานนท์, อีระ ภูดี, รัชฎาพร งอยภูธร.....</i>	193

## สารบัญ(ต่อ)

หน้า

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ สมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 (A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMIC LEADERSHIP'S BEHAVIOR OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS WITH TEACHERS' COMPETENCIES IN EDUCATIONAL INSTITUTION UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) ณัฐฐานุช พรหมเกต, อีระ ภูดี, รัชฎาพร งอยภูธร.....	207
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 (DEVELOPING A PROGRAM TO STRENGTHENS IN CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHONKAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) วรัทยา สุทธิประภา, พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ.....	217
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 (DEVELOPING A PROGRAM TO STRENGTHEN INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHONKAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) สุภัชชา กุลมอญ, พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ.....	228
แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการ ศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 (THE GUIDELINES FOR THE TEACHER EMPOWERMENT DEVELOPMENT OF THE NETWORK SERVICE UNIT FOR PROMOTION OF EDUCATION MANAGEMENT EFFICIENCY, REGIONAL SPECIAL EDUCATION CENTER 11) ศุภจิตา ปลั่งตา, จำเนียร พลหาญ.....	239
รายงานการประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค (THE EVALUATION REPORT OF THE VOCATIONAL SKILLS DEVELOPMENT PROJECT FOR STUDENTS OF BANPAKO SCHOOL) ณัฐชยา พรหมสิงห์.....	255
กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 (STRATEGIES FOR ACADEMIC ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN ACCORDANCE WITH THE EPIDEMIC SITUATION OF THE CORONAVIRUS DISEASE 2019 (COVID-19) UNDER THE OFFICE OF UBONRATCHATHANI ELEMENTARY EDUCATION SERVICE AREA 1) ทิพย์สุดา สวัสดิ์วงษ์, ลักขณา สรีวัฒน์.....	267



## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
<b>แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์</b> (THE GUIDELINES ON DEVELOPMENT OF DIGITAL LEADERSHIP FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BURIRAM) <i>ขวัญภา นามแก้ว, อำนาจ ชนะวงศ์, จิราพร วิชระโกชน์.....</i>	280
<b>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3</b> ( TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS INFLUENCING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER KHONKAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3) <i>วรัทยา มณีทัฬ, กฤษฎาพันธ์ พงษ์บริบูรณ์, ประสงค์ ต่อโชติ.....</i>	294
<b>ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น</b> (THE INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING TO TEACHING EFFICIENCY OF TEACHERS IN NONGSONGHONG - PHOL UNITED CAMPUS UNDER THE AUTHORITY OF THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE KHONKAEN) <i>วรรณกร ปานะโปลย, สายัณห์ ผาน้อย, กฤษฎาพันธ์ พงษ์บริบูรณ์.....</i>	309
<b>การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</b> (DEVELOPMENT OF GUIDELINES QUALITY ACADEMIC ADMINISTRATION SCHOOL FOR THE DEAF IN THE NORTHEAST) <i>นัชชา พันธุ์ทับทิม, ศิริบุญเอื้อ เหล่าชัย.....</i>	323
<b>แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2</b> (SCHOOL ADMINISTRATION GUIDELINES TO LEARNING ORGANIZATION IN SCHOOLS UNDER KHONKAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) <i>นิตยา หอติลาชัย, สายัณห์ ผาน้อย, กฤษฎาพันธ์ พงษ์บริบูรณ์.....</i>	336
<b>การพัฒนาคู่มือการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด</b> (THE DEVELOPING OF MANUAL FOR THE STUDENT AFFAIRS MANAGEMENT ADMINISTRATION OF SCHOOL UNDER THE EDUCATION OFFICE OF ROI ET MUNICIPALITY) <i>ณัฐวุฒิ วินทะไชย, กฤตยากร ลดาวัลย์.....</i>	351

## สารบัญ(ต่อ)

หน้า

การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 (THE DEVELOPMENT OF GUIDELINES FOR ACADEMIC OF NEW NORMAL UNDER THE JURISDICTION OF OFFICE OF MAHASARAKHAM PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 3) นงนุช ชะมะที.....	363
แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 (GUIDELINES DEVELOPING OF QUALITY OF WORKING LIFE OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE ROI ET PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFCE 3) เปลววัฒน์ เกื้อหนองซุ่น, ชัยยนต์ เพาพาน.....	375
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ( DEVELOPMENT OF TEACHER COMPETENCY STRENGTHENING PROGRAM OF STEM EDUCATION MANAGEMENT UNDER THE KALASIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) จิรภาพ แสงบุญมี, ลักขณา สรวิวัฒน์.....	386
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาด ใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 (THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND EFFECTVNESS OF LARGE TO SPECIAL LARGE SCHOOLS UNDER NAKHONRATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) เฉลิมพล แพงสาย, สมหญิง จันทร์ไทย, ธารินี กิตติกาญจนโสภณ.....	398
การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียน โครงการพิเศษ หลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) (THE DEVELOPMENT OF SUCCESS EFFECTIVE MANAGEMENT IN SCIENCE MATHEMATICS AND TECHNOLOGY PROGRAM (SMTP)) ศุภรัสมิ์ สุวรรณรัตน์, สันติ อุณจะนำ, ทิพมาศ เศวตวรโชติ.....	410
การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 (MODEL DEVELOPMENT OF THE ACADEMIC ADMINISTRATION TO ENHANCE THE STUDENT ACHIEVEMENT OF SCHOOLS IN NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) สายทิพย์ ทองอร่าม, สันติ อุณจะนำ, ทิพมาศ เศวตวรโชติ.....	424

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
<b>การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1</b> (MANAGEMENT ACCORDING TO THE PRINCIPALS OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) <i>พนิดา ขวัญเมือง, สรัญญา แสงอัมพร, สันติ อุณจะนำ.....</i>	435
<b>องค์ประกอบการแสดงหยูจีแดนซ์ การเต้นรำสมัยใหม่ของจีน</b> (YU JI DANCE PERFORMANCE ELEMENTS CHINESE MODERN DANCE) <i>ชาย จาง, ปัทมาวดี ชาญสุวรรณ.....</i>	445
<b>การแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง : แนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ในบริบทท้องถิ่นนิยม</b> (LIGHT AND SOUND SHOW, THE LEGEND OF THE CITY OF FA DAET SONG YANG : GUIDELINES CREATIVE ECONOMY IN THE CONTEXT OF LOCALISM) <i>กวีชัย บุญวงศ์, ธัญลักษณ์ มูลสุวรรณ.....</i>	455
<b>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3</b> (TRANSFORMATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS EFFECTING MORALITY AND ETHICS OF STUDENTS UNDER SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3) <i>ยุทธพงศ์ ทองสุข, สรัญญา แสงอัมพร, สันติ อุณจะนำ.....</i>	467
<b>ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3</b> ( THE STUDY OF EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT DOMINATION OF PEOPLE IN THE ORGANIZATION UNDER THE SURAT THANI EDUCATIONAL SERVICE AEA OFFICE 3) <i>สายใหม่ พินนุรุช, สรัญญา แสงอัมพร, สันติ อุณจะนำ.....</i>	477
<b>การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช</b> (THE MANAGEMENT OF CHILD DEVELOPMENT CENTERS ACCORDING TO IDHIPADA PRINCIPLE 4 : CASE STUDY OF CHILD DEVELOPMENT CENTERS UNDER THE MUNICIPALITY OF NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE) <i>สุภัท พรหมแก้ว, สันติ อุณจะนำ, สรัญญา แสงอัมพร.....</i>	489

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
<b>รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาจากตุลาการศึกษารับความปกติใหม่ของเยาวชน ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิธี (ใช้หลักกรรมพละ 5)</b> (QUADRAPEDUL EDUCATION MANAGEMENT MODEL IN ACCEPTANCE OF NEW NORMALITY OF THAI YOUTH IN THE 21st CENTURY WITH BUDDHIST PRINCIPALS UNDER BALA 5) วิมลพร สุวรรณแสนทวี.....	504
<b>การสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21</b> (CREATION OF BUDDHIST INNOVATION FOR MENTAL DEVELOPMENT FOR THE ELDERLY IN THE 21st CENTURY) พระครูกิตติวราทร ผศ.ดร., จิราภรณ์ พันสว่าง, พระครูปลัด สุริยะ ชวนปญโญ, พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า, สุเมตร์ เทพโสภณ, อติศักดิ์ ทุมอนันต์, ฉัตรชัย ชมชาวี, อมรรัตน์ พันสว่าง .....	513
<b>การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5</b> (THE DEVELOPMENT OF COOPERATIVE LEARNING ACTIVITIES TO ENHANCE TEAMWORK ABILITY IN THAI DANCE CLASS OF GRADE 5 STUDENTS) อรปภา ศรียาฤทธิ์, สัจธรรม พรทวีกุล.....	523
<b>แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์</b> (THE GUIDELINES FOR SUSTAINABLE TOURISM DEVELOPMENT IN ACCORDANCE WITH THAILAND 4.0 POLICY IN HUA HIN DISTRICT, PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE) อาทิตย์ อินทาวา, วลัยพร ชินศรี.....	538
<b>การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิคกลุ่มรู้ซัด</b> (VALIDATE EVALUATION MODEL FOR EVALUATE TEACHER'S LEARNING MANAGEMENT INNOVATION DEVELOPMENT COMPETENCIES UNDER THAILAND OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION BY KNOWN GROUP TECHNIQUE) วีระชาติ มาตรหลุบลေး, ไพศาล วรคำ, อรัญ ชูยกระเดื่อง .....	551
<b>องค์ประกอบของนาฏกรรมยางเกอในบริบทจีนสมัยใหม่</b> (ELEMENTS OF THE YANG GE DRAMA IN MODERN CHINESE CONTEXT) ข่าย หวัง, ธัญลักษณ์ มูลสุวรรณ.....	563

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
รายงานการประเมินโครงการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (THE EVALUATION REPORT OF THE USED OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY (ICT) TO IMPROVE TEACHING AND LEARNING) ธวัชชัย บุญหนัก.....	575
EXPLORING AN INTEGRATED MULTI-LEVEL COLLABORATIVE EVALUATION MODEL FOR PRIMARY STUDENTS: THE CASE OF CHONGQING YUDAISHAN PRIMARY SCHOOL Zou Hong.....	583
ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น (THE ROLE OF PUBLIC PARTICIPATION IN THE MANAGEMENT OF FOREST RESOURCES IN THE BAN HUA BUENG COMMUNITY SAI MUN SUBDISTRICT, NAM PHONG DISTRICT, KHON KAEN PROVINCE) อำนาจ สังข์ช่วย.....	589
<b>บทความวิชาการ</b>	
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 ( TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ACCORDING TO THE FOUR BRAHMA VIHARA PRINCIPLES) สันศักดิ์ สุมนเมธี, เอกราช โขจิตพิมานเวช, สุนทร สายคำ .....	603
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธปรัชญา (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN ACCORDING TO BUDDHIST PHILOSOPHY) พระครูศิริโสธรคณารักษ์, พระครูวิกรมธรรมธัช, สนธิญาณ รักษาภักดิ์.....	614
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา (TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF CHARITABLE SCHOOLS OF BUDDHIST TEMPLES) สันศักดิ์ สุมนเมธี, เอกราช โขจิตพิมานเวช, สุนทร สายคำ.....	623
คำแนะนำสำหรับผู้เขียน หลักเกณฑ์ และรูปแบบการเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์	631 638

การสร้างสรรคผลงานทัศนศิลป์ เรื่อง แผ่นดินแห่งความหวัง\*  
CREATION OF VISUAL ART WORK ON THE TOPIC “LAND OF HOPE”

ทวีศักดิ์ ไชยโกฏี<sup>1</sup>, บุญทัน เชษฐสุราษฎร์<sup>2</sup>, กนกวรรณ นิธิรัฐพัฒน์<sup>3</sup>  
Taweesak Chaiyakot<sup>1</sup>, Boontan Chetsurat<sup>2</sup>, Kanokwan Nithirattapat<sup>3</sup>  
คณะศิลปกรรมศาสตร์และวัฒนธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<sup>1,2,3</sup>  
<sup>2</sup>Faculty of Fine - Applied Arts and Cultural Science, Mahasarakham University<sup>1,2,3</sup>  
Email : Tawee112tt@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมทิวทัศน์ทางเกษตรกรรม โดยเน้นลงไปในระยะเอียงพื้นที่ที่เป็นความหวังของชีวิต และความสัมพันธ์ของพื้นที่กับผู้คน 2) เพื่อสร้างสรรค์ผลงานจิตรกรรม 2 มิติ แสดงออกผ่านรูปแบบจิตรกรรมภาพทิวทัศน์ในลักษณะเหมือนจริงที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ทำมาหากินในภูมิลาเนา เป็นการศึกษาแบบเชิงคุณภาพ โดยการรวบรวมข้อมูลจากสภาพแวดล้อม ได้แก่ แหล่งที่อยู่อาศัย พื้นที่ทางเกษตรกรรมในภูมิลาเนา ข้อมูลจากเอกสารเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ผลงานจิตรกรรมทิวทัศน์และอิทธิพลจากผลงานศิลปกรรมของ ทวี นันทขว้าง ในผลงานชุดทิวทัศน์ชนบท Anselm Kiefer ในผลงานชุด Le Dormeur du Val นิติ วัตูยา ในผลงานชุด novelty บุญนำสาสุต ในผลงานชุด กองฟาง และVincent van Gogh ในผลงานชื่อ The Potato Eaters วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความชัดเจนของแนวเรื่อง รูปทรงสัญลักษณ์ และเทคนิคการสร้างสรรค์

ผลการวิจัยพบว่า 1) จิตรกรรมทิวทัศน์เป็นสารแสดงความรู้สึกถึงผืนแผ่นดินที่ยิ่งใหญ่ แสดงความคิด คือภาพสะท้อนความหวังของชีวิตจากผืนแผ่นดินในธรรมชาติ ตลอดจนบันทึกเรื่องราวช่วงชีวิต ความทรงจำได้เป็นอย่างดี ผ่านพื้นที่เชื่อมโยงกับผู้คนในการดำเนินชีวิต 2) โดยสรุปในการสร้างสรรค์ผลงานวิทยานิพนธ์แผ่นดินแห่งความหวังเห็นคุณค่าและความสำคัญของเรื่องราว และบุคคลรอบ ๆ ตัวให้ความสำคัญกับบุคคลในครอบครัว เป็นจุดเริ่มต้นทางมนุษยธรรม เห็นอกเห็นใจคนยากไร้ มองโลกในแง่ดีดำเนินชีวิตด้วยพลัง และความหวัง

คำสำคัญ : แผ่นดิน; ความหวัง; จิตรกรรมทิวทัศน์

## ABSTRACT

The purposes of this study were to 1. study the agricultural landscape environment by focusing on the details of some hopeful area and relations to people in the area. 2. to create 2D paintings expressing through the shape of a rice field landscape using black and white oil technique by pointing of colors and creating rough textures to show traces of and exhausting and tough lives. To creatively represent some hope of the land, information was collected from the exact environment including agricultural habitats in the area and inspired by the creation of landscape paintings and the influence of works of art such as The Rural Landscape series from Thawee Nantakwang, Le Dormeur da Val series from Anselm Kiefer, The Novelty series from Niti Wattuya, The Kong Fang series from Boonnam Sasud, and the Potato Eaters from Vincent van Gogh. to find clarity of the subject matters by analyzing all the information, symbolic shapes and creative techniques were used to create 4 unique pieces of artwork.

The result of the study and creativity found that 1) landscape painting expresses feelings, hopeful thoughts, as well as memorization of rural life stories through how people live their lives in the area. 2) The Land of Hope Thesis shows the value and importance of things and people around you. Giving attention and caring for the family is a beginning of sympathy. Think optimistically and live life hopefully.

**Keywords :** Land; Hope; Landscape painting

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

จิตรกรรมทิวทัศน์ เป็นผลงานที่ถ่ายทอดเรื่องราวเกี่ยวกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว เช่น ภูเขา ป่าไม้ แม่น้ำ หรือสิ่งแวดล้อมต่างๆ มีเนื้อหาสาระหลักคือมุมมองกว้างๆ ในอดีตที่ผ่านมาจิตรกรรมทิวทัศน์เป็นแค่ภาพประกอบฉากหลังของภาพบุคคล ความสำคัญของภาพทิวทัศน์เริ่มได้รับความนิยมถ่ายทอดกันมากในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 17 หลังจากนั้นมาจิตรกรรมทิวทัศน์ได้รับความนิยม และแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อต้องการบันทึกความสวยงามในธรรมชาติ ปัจจุบันจิตรกรรมทิวทัศน์เป็นทั้งตำราในเบื้องต้นเพื่อฝึกฝนทักษะฝีมือ และศึกษาทำความเข้าใจกับความงามขั้นพื้นฐานเพื่อที่จะต่อยอดในการสร้างสรรค์ชิ้นสูง และยังเป็นผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางและเป็นสื่อหลักในการแสดงออกทางความรู้สึก ความคิดที่ศิลปินได้สอดใส่จินตนาการลงไปในผลงานอีกด้วย (ศุภพงศ์ ยืนยง, 2558)

ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นแหล่งสำคัญอย่างยิ่งต่อมวลมนุษย และสรรพสิ่งทั้งหลายในโลกเป็นทั้งวัตถุแห่งความเบิกบานยินดี และยังให้แรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะ และ

เป็นหลักฐานอย่างหนึ่งทางประวัติศาสตร์ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความงามตามธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมรอบๆตัวแล้ว จิตรกรยังได้แสดงถึงเรื่องราวเนื้อหาเรื่องราวในชีวิต สิ่งที่กระทบจิตใจที่เกิดขึ้นลงในผลงานอีกด้วย ดังนั้นความหมายของภาพทิวทัศน์หมายถึงภาพที่มีลักษณะภูมิประเทศที่สะท้อนความรู้สึกนึกคิด และจินตนาการของผู้สร้างสรรค์

ผู้สร้างสรรค์มีความสนใจใฝ่รู้ต่อศิลปะจิตรกรรมทิวทัศน์ มุ่งหวังที่จะให้ภาพทิวทัศน์เป็นสื่อแสดงความรู้สึกถึงความหวังบนแผ่นดินของครอบครัว ดังที่สุทธิชัย หยุ่น กล่าวถึงชีวิตคนอยู่ได้ด้วย ความหวัง แต่ความผิดหวังเป็นเรื่องปกติ ใครไม่เคยมีความทุกข์ก็ย่อมไม่รู้ว่าความสุขนั้นเป็นอย่างไร คุณวิกรม กรมดิษฐ์ ใช้ชีวิตอย่างโชคชะตา มีประสบการณ์ที่ต้องฝ่าฝืนที่หลากหลายน จนทำให้กลายเป็นคนที่มีหลักเกณฑ์ในการดำรงชีวิต ยามฝนตกคิดถึงวันแดดออก และวันฟ้าใสก็ต้องเตรียมตัวสำหรับ พายุหนักหน่วง (ว.วชิรเมธี และวิกรม กรมดิษฐ์, 2557) ครอบครัวเป็นสถาบันสังคมที่สำคัญที่สุดเป็น หน่วยสังคมที่มีความสัมพันธ์และความใกล้ชิด เป็นสถาบันที่คงทนที่สุด ครอบครัวจึงเป็นสถาบันที่สำคัญมากต่อร่างกายและจิตใจ ถ้าปราศจากครอบครัว การคงอยู่ของมนุษย์อาจจะไม่สมบูรณ์ (สุพัตรา สุภาพ, 2536)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้สร้างสรรค์ต้องการถ่ายทอดเนื้อหาเรื่องราวจากการดำรงชีวิตของ บุคคลในครอบครัว ความลำบากเหน็ดเหนื่อยของบุพการี ผ่านภาพทิวทัศน์เกษตรกรรม อันเป็นพื้นที่ ทำมาหากินเลี้ยงชีพที่มีความผูกพันตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อถ่ายทอดความรู้สึกถึงความหวัง ภายในจิตใจที่ซ่อนเร้นในอุปสรรค ความเหนื่อยล้าจากการดิ้นรนในการดำเนินชีวิต โดยมีความหวัง ความฝันเป็นแสงนำทางแห่งชีวิต ผ่านการคิดวิเคราะห์ตีความ แสดงออกผ่านการใช้ภูมิทัศน์เป็น รูปธรรม ใช้จินตนาการและการใช้ภาษาทางความคิดที่เกิดจากการศึกษา ค้นคว้าและทดลองในการ สร้างสรรค์ เพื่อให้รูปแบบหรือความรู้สึกในจิตใจสู่ภาษาภาพ ที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงพื้นที่แห่ง ความหวัง

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมทิวทัศน์ทางเกษตรกรรม โดยเน้นลงไปในเรื่องละเอียดพื้นที่ที่เป็น ความหวังของชีวิต และความสัมพันธ์ของพื้นที่กับผู้คน

2.2 เพื่อสร้างสรรค์ผลงานจิตรกรรม 2 มิติ แสดงออกผ่านรูปแบบจิตรกรรมภาพทิวทัศน์ใน ลักษณะเหมือนจริง ที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ทำมาหากินในภูมิลำเนา

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้เนื้อหาองค์ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาวิถีชีวิตความผูกพันในภูมิลำเนา และความรัก เห็นคุณค่าของวิถีชีวิตที่เรียบง่าย ดึงดูดการช่วยเหลือพึ่งพาตนเองอย่างมีความหวัง

3.2 ได้รูปแบบเนื้อหาเพื่อเป็นสัญลักษณ์ในการจิตรกรรม ที่แสดงออกให้เห็นถึงความรู้สึก เพื่อถ่ายทอดผ่านผลงานสร้างสรรค์ให้มีความหมายสื่อถึงพลังความรู้สึกถึงความหวังที่แสดงออกมา

3.3 ได้เทคนิค การเลือกใช้วัสดุและเทคนิคในการสื่อความหมาย เช่น การแสดงออกด้วย พื้นผิวที่มีความหยาบ ขรุขระ ในบรรยากาศขาวดำ เพื่อแสดงให้เห็นถึงการต่อสู้ดิ้นรน สื่อความ หมายถึงการดำเนินชีวิตในความยากลำบาก



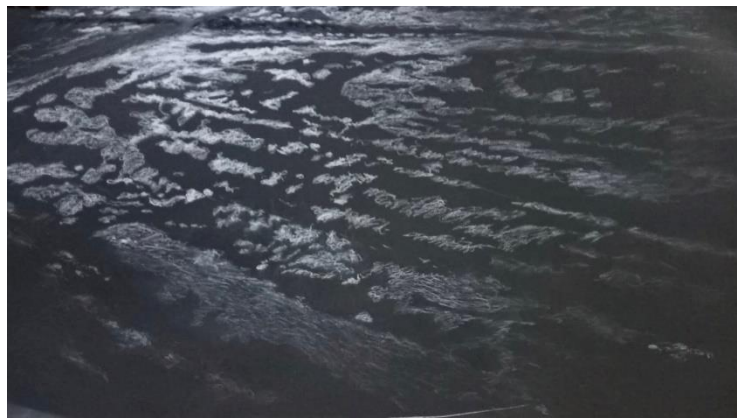
#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบการสร้างสรรคผลงานทัศนศิลป์ เพื่อถ่ายทอดให้เห็นถึงแผ่นดินแห่งความหวังผ่านผลงานศิลปะ โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยดังนี้

4.1 ข้อมูลเอกสาร โดยข้อมูลที่ผู้สร้างสรรค์ได้ศึกษารวบรวมข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับการศึกษาหาข้อมูลจากสิ่งพิมพ์ เช่น นิตยสาร หนังสือ สื่อบัตร และสื่ออินเทอร์เน็ต รวมทั้งอิทธิพลทางผลงานศิลปกรรมที่ผู้สร้างสรรค์สนใจ ศึกษาหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกที่เป็นสาระของภาพทิวทัศน์ ซึ่งมีความโดดเด่นด้านการสร้างสรรค์การจัดวางองค์ประกอบ ระยะเวลา น้ำหนัก การใช้สัญลักษณ์ มารองรับในการทำงานโดยมีอิทธิพลทุกๆด้านนั้น ผู้สร้างสรรค์สนใจศึกษาทั้งในด้านรูปแบบ เทคนิค และแนวคิดในการสร้างสรรค์จากศิลปินเป็นข้อมูลสำคัญในการศึกษาเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน

4.2 ข้อมูลภาคสนาม ผู้สร้างสรรค์ได้ทำการค้นคว้าข้อมูลเพื่อเป็นรากฐานในการรองรับการดำเนินการวิจัย ทั้งการได้ออกภาคสนามหรือการได้ออกนอกพื้นที่เพื่อศึกษาดูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หาข้อมูลที่หลากหลาย จากสถานที่ต่างกัน เช่น ในป่าไม้ ทุ่งนา ชนบทอีสาน เป็นต้น ที่ผู้สร้างสรรค์ได้สนใจเป็นพิเศษ เช่น ภาพทิวทัศน์ทุ่งนา ภาพทิวทัศน์ ไร่ สวนผัก และทิวทัศน์สองฝั่งถนนที่จะมีลักษณะใกล้เคียงและสามารถนำมาอ้างอิงได้ โดยผู้สร้างสรรค์ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยทำการบันทึกเป็นภาพถ่ายและภาพร่าง

4.3 การทำภาพร่างโดยในการร่างภาพได้แรงบันดาลใจมาจากพื้นที่ทางเกษตรในภูมิภาคอีสาน เช่น ทิวทัศน์ทุ่งนาในช่วงเวลาต่างๆ จากการออกภาคสนามเพื่อศึกษารายละเอียด รูปทรง และแสงเงาจากธรรมชาติ และสภาพแวดล้อม โดยนำข้อมูลที่เป็นภาพถ่าย ภาพร่าง มาวิเคราะห์หาองค์ประกอบที่เหมาะสม การทดลองสร้างพื้นผิว และกำหนดแสงเงาที่ตอบสนองกับแนวความคิดและจุดมุ่งหมายของการสร้างสรรค์ กรรมวิธีในการทำภาพร่างผู้สร้างสรรค์ได้ออกภาคสนามด้วยการวาดเส้นบนกระดาษในสถานที่จริง และบันทึกเป็นภาพถ่ายขาวดำหลายๆภาพมาต่อเพื่อหาองค์ประกอบของภาพ และการออกภาคสนามเพื่อสัมผัสบรรยากาศ ความรู้สึกที่มีต่อสภาพแวดล้อม ตลอดจนลักษณะทางกายภาพต่างๆ โดยมีตัวอย่างภาพร่างด้วยดินสอใช้สีขาวบนกระดาษดำ และภาพร่างที่เป็นภาพถ่ายดังนี้



ภาพที่ 1 ภาพร่างผลงาน

(ที่มา: ภาพร่างโดยผู้สร้างสรรค์ ณ ตำบลท่าขนอย อำเภอแก่นทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม  
เมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2565)



ภาพที่ 2 ภาพร่างผลงาน

(ที่มา: ภาพร่างโดยผู้สร้างสรรค์ ณ ตำบลท่าขนอย อำเภอแก่นทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม  
เมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2565)

4.4 การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งในการสร้างสรรค์ การวางแผนให้ชัดเจน จะช่วยลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ต้องผ่านการ ทดลองก่อนการสร้างสรรค์ผลงานจริง วัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญในการสร้างสรรค์ซึ่งประกอบไปด้วย สีนํ้ามัน ยางพารา กิ่งข่อยทุบปลายให้แตก มีดคัตเตอร์ เครื่องมือแกะไม้ พู่กัน ฟองน้ำ เพื่อใช้สำหรับ สร้างพื้นผิวและการลงสี

4.5 การสร้างสรรค์ผลงานเป็นขั้นตอนที่ได้คิดวิเคราะห์และทดลองทางด้านเทคนิคแล้ว ผ่านกระบวนการตีความทำภาพร่างที่หลากหลาย เพื่อสร้างสรรค์ผลงานจิตรกรรมประเภททิวทัศน์ เพื่อสื่อความหมายแทนบุคคล โดยสะท้อนตามความเหมาะสมและเป้าหมายของการแสดงออก มี ขั้นตอนและกระบวนการตั้งแต่เลือกภาพร่าง และขั้นตอนการสร้างพื้นผิวให้หนาแน่นด้วยขี้เลื่อย ยางพารา แล้วเก็บรายละเอียดด้วยสีน้ำมันเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อทำให้เกิดผลงานสร้างสรรค์ที่มี ภาพความประทับใจในความทรงจำและสร้างพื้นที่แห่งความรู้สึกพิเศษ

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างพื้นผิว เป็นขั้นตอนการใช้วัสดุมาสร้างพื้นผิวให้หนาแน่นขึ้นด้วยขี้เลื่อย ผสมกาวบริเวณที่เป็นรอยไถ แปลงดินในทิวทัศน์ทุ่งนา ใช้ยางพาราเพื่อสร้างพื้นผิวของพืช ต้นข้าว ตามท้องทุ่งนาให้มีความหนาแน่น มีการเคลื่อนไหวหนักแน่น

ขั้นตอนที่ 2 หลังจากการสร้างพื้นผิวเสร็จ จากนั้นลงสี น้ำหนักด้วยขาวเทาดำ บริเวณที่สร้าง พื้นผิวทั้งหมด และลงน้ำหนักทุกส่วนของผลงาน ให้มีขอบเขตรายละเอียดและให้มีมิติมากขึ้น

ขั้นตอน 3 การเก็บรายละเอียดในผลงาน แสงเงา ระยะเวลาในภาพ รวมทั้งการใช้สีน้ำมัน เพื่อคลุมบรรยากาศครั้งสุดท้ายเพื่อควบคุมแสงให้ระยิบระยับและมีลักษณะของแสงสลัวๆ ในช่วง เวลาเช้า

## 5. ผลการวิจัย

5.1 การสร้างสรรค์ผลงาน แผ่นดินแห่งความหวัง เป็นผลดีต่อผู้สร้างสรรค์ที่เลือกศึกษา ข้อมูลที่ใกล้ตัว มีประสบการณ์ตรง มีความลึกซึ้ง มีความเข้าใจในลักษณะทางกายภาพอีกทั้งยัง สัมพันธ์กับชีวิตสามารถพัฒนาต่อยอดได้ในอนาคต การศึกษารวบรวมข้อมูลผ่านการคิดวิเคราะห์ เลือกสรรคัดกรองข้อมูลเพื่อเป็นแรงบันดาลใจ ผสมผสานกับความรู้สึกร่วมจากประสบการณ์และความ ทรงจำ เชื่อมโยงผูกพันกับพื้นที่จากทัศนคติส่วนตัวเพื่อนำมาสร้างสรรค์ ถ่ายทอดความหมายของ ทิวทัศน์ เป็นพื้นที่ที่กล่าวถึงตัวบุคคล พื้นที่ที่นำมาหาгинตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ความสำคัญคือความ ผูกพันและเป็นตัวแทนที่สามารถอธิบายถึงเรื่องราวชีวิตของคุณคนได้ การต่อสู้ดิ้นรนการดำเนินชีวิต ด้วยความลำบากเหน็ดเหนื่อยบนแผ่นดินภูมิลำเนาของตน แต่ชีวิตต้องดำเนินต่อไปเป็นการแสดงถึง การต่อสู้ด้วยความหวัง

5.2 ผลการสร้างสรรค์ในกระบวนการสร้างสรรค์ผลงานวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ได้มีการ ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เริ่มต้นจากการเก็บข้อมูล นำมาวิเคราะห์เลือกสรรข้อมูลที่ เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างสรรค์ ประเด็นสำคัญในการหาแรงบันดาลใจ เลือกหัว หัวข้อที่ตนเองถนัดและชื่นชอบแล้วเลือกข้อมูลที่ใกล้ตัว และผู้สร้างสรรค์เองมีประสบการณ์เพื่อถ่าย ต่อความเข้าใจและความลึกซึ้งเชื่อมโยงกับแนวความคิดในการสร้างสรรค์ มุ่งเน้นไปที่แผ่นดินแห่ง ความหวัง โดยใช้แปลงนาหรือพื้นที่ทางการเกษตรมาใช้ในการสื่อความหมายอันเป็นพื้นที่ทำมาหากิน ของบุคคลในครอบครัว ผู้สร้างสรรค์เองมีประสบการณ์ในการทำไร่ทำนาและเห็นคนในครอบครัว ลำบากตรากตรำ เหน็ดเหนื่อยต่อสู้ดิ้นรนเพื่อชีวิตที่ดีขึ้น จากแรงบันดาลใจตรงนี้ผู้สร้างสรรค์จึง ตีความเป็นเรื่องของความหวังในชีวิต จึงใช้รูปทรงของทิวทัศน์เป็นรูปทรงใหญ่มีรายละเอียดเนื้อหา ของพืช แปลงนา รอยไถ แผลงน้ำ แสดงออกในรูปแบบเหมือนจริง ผ่านทิวทัศน์ขาวดำ สีดำแทน ทัศนคติด้านลบในใจที่มีต่อความลำบากเหน็ดเหนื่อยของคุณคนในครอบครัว เป็นมุมมองที่ผู้ สร้างสรรค์มองอย่างลึกซึ้งลงไป เห็นมิติการดำเนินชีวิตของคุณคน



ภาพที่ 3 ผลงานสร้างสรรค์  
ชื่อผลงาน แผ่นดินแห่งความหวัง  
ขนาด 120X450 เซนติเมตร  
เทคนิค สีน้ำมันบนผ้าใบ

(ที่มา: ผลงานสร้างสรรค์โดยผู้สร้างสรรค์ ณ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อำเภอกันทรวิชัย  
จังหวัดมหาสารคาม เมื่อ 5 มีนาคม 2565)



ภาพที่ 4 ผลงานสร้างสรรค์

ชื่อผลงาน บ้านที่วิถีชีวิต

ขนาด 150X375 เซนติเมตร

เทคนิค สีน้ำมันบนผ้าใบ

(ที่มา: ผลงานสร้างสรรค์โดยผู้สร้างสรรค์ ณ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อำเภอกันทรวิชัย  
จังหวัดมหาสารคาม เมื่อ 5 เมษายน 2565)

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาและรวบรวมข้อมูล แผ่นดินแห่งความหวัง การวิเคราะห์ตีความข้อมูล แผ่นดินหมายถึงพื้นที่ที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลหรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม เป็นพื้นที่ที่นำมาหากินและการดำเนินชีวิตที่ลำบาก เหน็ดเหนื่อย ผ่านร่องรอยจากประสบการณ์ของตัวเอง ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรณลิน สิงขรณ์ และภาวดี เหมทานนท์ (2564) ที่สนับสนุนด้านเนื้อหาเกี่ยวกับ ทฤษฎีความหวัง (hope theory) ที่เชื่อว่า ทุกการกระทำของมนุษย์คือการมุ่งสู่เป้าหมาย และทุกเป้าหมายคือการเกิดความหวังในจิตใจ หากบุคคลมีความหวังในชีวิต จะช่วยให้มีพลังในการต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจสำคัญในการสร้างสรรค์ผลงาน จากกระบวนการศึกษารวบรวมข้อมูล ผ่านความทรงจำและประสบการณ์ในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญทัน เชษฐสุราษฎร์ (2557) ที่ได้กล่าวถึงศิลปะคือประสบการณ์ ประสบการณ์ส่วนตัวจะเป็นตัวกำหนดความคิด (Idea) หรือแนวความคิด (Concept) ของการทำงาน ประสบการณ์จะนำไปสู่ความจริง ซึ่งเป็นความจริงที่อยู่ในใจของศิลปิน เป็นการแสดงทัศนะส่วนตนที่มีต่อประสบการณ์นั้นๆ ทำให้ได้ข้อมูลการสร้างสรรค์นำไปวิเคราะห์โดยใช้แนวคิด ทฤษฎี และ ความรู้สึก ผสมผสานกับจินตนาเพื่อถ่ายทอดความรู้สึกที่อยู่ภายในจิตใจ

6.2 ผลการสร้างสรรค์ผลงานจิตรกรรม ในการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อแสดงถึงพลังของ แผ่นดิน พลังแห่งชีวิต เพื่อสื่อถึงพื้นที่แห่งความหวัง การสื่อความหมายใช้สัญลักษณ์แปลงนาเป็นตัวแทนของบุคคล รูปทรงธรรมชาติที่ประกอบด้วย แนวป่า แนวเขา เนินดิน น้ำ แปลงนา ต้นข้าวที่โอบล้อมร่องรอยแห่งวิถีชีวิตเอาไว้ ผู้สร้างสรรค์ได้แสดงออกในรูปแบบเหมือนจริงแสดงถึงความ เป็นจริงของชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดของ จิระพัฒน์ พิตรปรีชา (2552) กล่าวถึงบทประพันธ์ของ

อีมิล โซล่า(Emil Zola)ว่าการมองทิวทัศน์ที่จะสร้างสรรค์ แปรออกมาเป็นลีลาของตนเอง โดยที่ยังคงรักษาความเป็นจริงบวกกับการถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกออกมา โดยแสดงออกผ่านการวาดเส้น น้ำหนัก แสงเงา และจังหวะก่อเกิดมิติในงานจิตรกรรม ดังแนวคิดของ อธิธิพล ตั้งโฉลก (2551) กล่าวถึงทฤษฎีการวาดเส้นว่านิยามแห่งเส้นทั้งรูปธรรมและนามธรรม มีความงาม มีชีวิต มีความเคลื่อนไหว มีจิตวิญญาณและมีความเป็นจริงในตัวเองจากแนวคิดดังกล่าว ผู้สร้างสรรค์ใช้เส้นในการสร้างพื้นผิว ร่องรอยเพื่อให้เกิดความเคลื่อนไหวติดต้นตอชีวิตของผู้คนที่ดำเนินต่อสู้อันชีวิต และน้ำหนัก ขาว เทา ดำ เพื่อสร้างจุดเด่นจากการขัดแย้งกันของน้ำหนักดังแนวคิดของ ชะลูต นิมสมอ (2559) กล่าวถึงความเป็นเด่นของน้ำหนัก น้ำหนักอ่อนหรือขาวที่เด่นออกมาจากพื้นเข้มหรือสีดำ น้ำหนักจะสะดุดตา เป็นจุดเด่นของผลงาน อีกนัยยะหนึ่งเพื่อสร้างให้เกิดแสงและเงา เพื่อสื่อความหมายของ สีขาว สีเทา และสีดำ สีดำแสดงถึงความหนักอึ้ง ความทุกข์เศร้าที่ซ่อนเร้นในจิตใจ และสีขาวคือแสงเป็นจุดประกายของความหวัง กำจร สุนพงษ์ศรี (2558) กล่าวถึงทฤษฎีแสง ลัทธิอิมเพรสชันนิสม์ แสงมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ช่วงเวลาของแสงจึงมีความหมาย ผู้สร้างสรรค์เลือกใช้แสงเวลาเข้าที่มีความสลัว สาดส่องมาจากด้านหลัง แสงในเวลาเช้าคือสัญลักษณ์ของการเริ่มต้นของวันใหม่ ฤดูกาลใหม่เป็นแสงแห่งความหวังในชีวิต อธิธิพล ตั้งโฉลก (2550) กล่าวถึงภาษาแห่งจิตรกรรม สีสมีบทบาทสำคัญของจิตรกรรม และจิตรกรรมส่วนใหญ่สียังต้องประสานสัมพันธ์กับทัศนธาตุอื่นๆ ทั้งเส้น น้ำหนัก พื้นผิว รวมทั้งสัญลักษณ์อื่นๆ เป็นภาษาแห่งทัศนศิลป์สื่อทั้งความคิด และอารมณ์ความรู้สึกออกมาจากจิตใจโดยตรง

## 7. องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาและสร้างสรรค์ผลงานวิทยานิพนธ์ แผ่นดินแห่งความหวัง ได้เกิดความรู้ใหม่ขึ้น เกิดข้อค้นพบแนวคิดระหว่างบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับแผ่นดิน มีเรื่องราวมากมายที่ซ่อนเร้นในร่องรอยการดำเนินชีวิต การแสดงออกของภาพทิวทัศน์สีขาวดำเป็นการสื่อสารความรู้สึกของผู้สร้างสรรค์ ที่มีประสบการณ์กับเรื่องราวในวิถีชีวิตชนบท รูปทรงธรรมชาติที่แผ่ขยายออกไป กว้างไกล สดสวยตา รูปทรงธรรมชาติที่ประกอบด้วย แนวป่า แปลงนารอยไถ แหล่งน้ำ ดอกไม้ดอกหญ้า ที่โอบล้อมร่องรอยแห่งชีวิตไว้ รอยไถ แปลงนาเป็นตัวแทนของชีวิตที่ถูกโอบอุ้มโดยธรรมชาติ ถึงแม้จะมีอุปสรรค ความลำบาก แกร่นแค้นในการดำเนินชีวิตแต่ชีวิตต้องดำเนินต่อไป เป็นแรงบันดาลใจเบื้องต้นและวิเคราะห์ค้นหาเทคนิคเพื่อสอดคล้องแนวคิด เทคนิคการจุดสีการสร้างพื้นผิวจึงเป็นการสร้างพื้นผิวและน้ำหนักที่หายาขรุขระ บรรยากาศที่สลัว เปิดแสงเพียงส่วนน้อยเพื่อแสดงถึงความหวังอันน้อยนิดที่มีอยู่บนความลำบาก นำเอาทฤษฎีของแสงที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ แสงในภาพเป็นแสงที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการดำเนินชีวิตและแสดงอารมณ์ความทุกข์ยากในบรรยากาศภาพที่หม่นหมองของสีขาวเทาและดำ แต่มีแสงเวลาเช้าที่แสดงถึงความหวังในการดำเนินชีวิต ผู้สร้างสรรค์ได้นำเอาลักษณะของแสงที่แผ่กระจายออกในบรรยากาศที่สลัวมาใช้ในผลงาน แสงที่เกิดจากธรรมชาติ ลักษณะแสงที่เกิดขึ้นคือแสงในเงาซึ่งบ่งบอกและสื่อความหมายได้เป็นอย่างดีในการสื่อเรื่องความหวัง เทคนิคในผลงานผู้สร้างสรรค์จะไม่ใช้เทคนิคเดียวกันทั้งภาพ เป็นการผสมผสานเทคนิคเพื่อให้เกิดผิวสัมผัสและกระตุ้นเร้าการรับรู้ของผู้ชม เป็นการวาดเส้นผสมกับการจุดสีน้ำมัน สร้างพื้นผิวและการจุดสีเพื่อให้เกิดบริเวณที่เป็นแสง การจุดสีสร้างบรรยากาศ น้ำหนักและรูปทรง และยังคงแสง

ระยิบระยับทั่วทั้งภาพดั่งแสงในเงา ผสมผสานกับการสร้างร่องรอยพื้นผิวที่หยาบเพื่อแทนความหมายของความแร้นแค้นในชีวิต ในกระบวนการทางเทคนิคเพื่อตอบสนองความรู้สึกและพื้นผิวของพื้นที่ของวัตถุนั้น เมื่อประกอบรวมทางเทคนิคเป็นการผสมผสานแสดงออกตามความเป็นจริงของวัตถุทางธรรมชาตินั้น แสดงความเป็นจริงและเพื่อสื่อความหมายตามความคิดของผู้สร้างสรรค์

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากการศึกษาสร้างสรรค์ผลงานชุด แผ่นดินแห่งความหวัง ผู้วิจัยได้นำเสนอ เรื่องราวในประสบการณ์ชีวิต การดำเนินชีวิต วิธีชีวิตของบุคคลในครอบครัวและวิถีชีวิตในชนบท เป็นเรื่องราวใกล้ตัว ผู้สร้างสรรค์มีประสบการณ์จริงซึ่งง่ายและมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่จะถ่ายทอดความรู้สึกผ่านผลงานอย่างจริงใจ ผู้สร้างสรรค์ผลงานศิลปะล้วนแสดงออกผ่านความรู้สึกเรื่องราวในใจของตนเป็นสำคัญจึงจะส่งผลและสื่อสารภาษาภาพทางศิลปะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากการศึกษาสร้างสรรค์ผลงานวิทยานิพนธ์นี้ ผู้สร้างสรรค์ได้พบทั้งข้อดีและข้อด้อยในการสร้างสรรค์ อาจจะเป็นประโยชน์ไม่มากนักที่จะกล่าวไว้ในเอกสารฉบับนี้ การเรียนรู้ทดลองกระบวนการทางเทคนิค รูปแบบต่างๆเป็นสิ่งที่ดีที่จะค้นหาแนวทาง เพื่อเข้าไปกระตุ้นความรู้สึกในใจว่ามีความถนัดและความชอบอะไร อันจะส่งผลในการสร้างสรรค์ที่ยั่งยืน ต้องศึกษาค้นคว้าและทดลองให้ชำนาญ เมื่อนำมาใช้ในการสร้างสรรค์อาจเกิดข้อผิดพลาด ในการควบคุมนำไปใช้ไม่เหมาะสมกับเนื้อหาและแนวความคิด อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสับสนความไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวของผลงานกับตัวผู้สร้างสรรค์ เพราะฉะนั้นควรฝึกฝนทดลองกระบวนการทางเทคนิคให้ชำนาญแล้วนำมาสร้างสรรค์

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

8.3.1 ผลงานวิจัย แผ่นดินแห่งความหวัง สามารถสร้างแรงบันดาลใจเอาไปเป็นกรณีศึกษา แรงบันดาลใจเบื้องต้นความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์ผลงาน การสร้างสรรค์วิทยานิพนธ์นี้ผู้สร้างสรรค์ได้ทดลองเทคนิคที่หลากหลายก่อนจะมาเป็นวิจัยนี้ มีทั้งข้อดีและข้อด้อยในการต่อยอด อีกทั้งการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยนี้ยังเป็นการบันทึกอารมณ์ความรู้สึก เรื่องราววิถีชีวิตช่วงหนึ่งของบุคคล การมองเห็นสิ่งที่ดีงามในสิ่งที่แฝงเร้นในความทุกข์เศร้า เพื่อเป็นกำลังใจและเพิ่มความหวังในการดำเนินชีวิต

## 9. บรรณานุกรม

กัจจกร สุนพงษ์ศรี. (2558). ศิลปะสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิระพัฒน์ พิตรปริษา. (2552). โลกศิลปะ ศตวรรษที่ 20. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เมืองโบราณ.

ชะลูด นิมสม. (2541). องค์ประกอบศิลป์. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : อมรินทร์.

- บุญทัน เชษฐสุราษฎร์. (2557). **ตำราการสร้างสรรค์ผลงานทัศนศิลป์แนวเรื่องวิถีชีวิตและวัฒนธรรมพื้นถิ่นอีสาน**. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา.
- ว.วชิรเมธี และวิกรม กรมดิษฐ์. (2558). **คาถาชีวิต 2**. กรุงเทพฯ : พรินท์ ซิตี้.
- ศุภพงศ์ ยืนยง. (2558). **จิตรกรรมภาพทิวทัศน์**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ โอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). **สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยม ครอบครัว ประเพณี**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- อรนลิน สิงขรณ์ และภาวดี เหมทานนท์. (2564). **การบำบัดด้วยความหวังในผู้ป่วยซึมเศร้า: แนวคิดและแนวทางประยุกต์ใช้**. กรุงเทพฯ : สมาคมพยาบาลจิตเวชแห่งประเทศไทย.
- อิทธิพล ตั้งโฉลก. (2550). **แนวทางการสอนและสร้างสรรค์จิตรกรรมชั้นสูง**. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์ พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- อิทธิพล ตั้งโฉลก. (2560). **วาดเส้นพื้นฐาน วาดเส้นสร้างสรรค์และภาพร่าง**. กรุงเทพฯ : มีเดียโซน พรินท์ติ้ง.

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์\*  
MANAGEMENT BASED ON THE PRINCIPLES OF GOOD GOVERNANCE OF  
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KALASIN PROVINCIAL  
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ปริญญา อุ่นพิกุล<sup>1</sup>, พระครูชัยรัตน์<sup>2</sup>  
Parinya Aunpikul<sup>1</sup>, Phrakruchairattanakorn<sup>2</sup>  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด<sup>1,2</sup>  
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus<sup>1,2</sup>  
Email : krooau0724@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่/ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบสมมติฐานค่า t-test และค่า F-test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับ มากที่สุด เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ คือ หลักการกระจายอำนาจ มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ หลักการระับผิดชอบ หลักประสิทธิภาพ หลักนิติธรรม หลักการตอบสนอง หลักประสิทธิผลหลักความโปร่งใสหลักการมีส่วนร่วมหลักมุ่งเน้นฉันทามติหลักความเสมอภาค 2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามเพศระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ซึ่งไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ การบริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน สถานศึกษาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบเพื่อความสงบสุขของส่วนรวม มีการกระจายบทบาท และหน้าที่ที่รับผิดชอบมี



การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่และผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

**คำสำคัญ :** การบริหาร; หลักธรรมาภิบาล; ผู้บริหารสถานศึกษา

### ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study on the management based on the Principles of Good governance of school administrators under Kalasin Provincial administrative organization 2) compare the administrators and teachers' opinions towards the administration based on the principles of good governance of school administrators under Kalasin Provincial Administrative Organization, classified by gender, educational level and work experience 3) collect recommendations on the management based on the principles of good governance of the school administrators under the Kalasin Provincial administrative organization. The sample group used in the research consisted of 196 people. The instrument used to collect data was a questionnaire. The estimation scale was 5 levels and the confidence value was 0.98. The statistics used in the data analysis were: frequency, percentage, mean ( $\bar{X}$ ), and standard deviation (S.D.). The statistic used to verify were the hypothesis, t-test and F-test (One-way ANOVA)

The results of research found that: 1. Management based on the good governance of the school administrators under the Kalasin Provincial administrative organization according to the opinions of respondents. Overall, they were at the highest level, in order from the highest to lowest were: decentralization principles which was the most value, followed by responsibility principles of efficiency, rules of law, principle of response Effectiveness transparency principles, principle of participations, the main focus was on consensus, and equality principle 2. Compare the administrators and teachers' opinions towards management based on to the principles of good governance of the school administrators under Kalasin Provincial Administrative Organization, classified by gender, educational level, and work experience were no different 3. Recommendations for administrations based on principles of good government school administrators under the Kalasin Provincial administrative organization: the school administration should have an annual action plan consistent with the community context, schools, stakeholders involved in expressing opinions, efficient use of resources, setting clear goal, follow and respect the rules for the well-being of the participants, roles and responsibilities were

distributed, performance of duties assigned, an inspection of the performance of duties and the consequences of the performing duties.

**Keywords :** Management; Good Governance; School Administrators

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 39 ที่กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณการบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ไปให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง มีอำนาจในการบริหารงาน โดยมุ่งหวังยกระดับการศึกษาของไทยให้ได้มาตรฐาน โดยจัดให้มีการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) เป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียมระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมายระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง(สภาการศึกษา, 2560) การจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน 3 ระดับ คือ ระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา โดยระดับสถานศึกษาเป็นหน่วยจัดการศึกษาอย่างแท้จริง และในการบริหารจัดการในทุกระดับตามความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดีตาม หลักการหรือแนวทางธรรมาภิบาล จึงจะเป็นการบริหารที่สอดคล้องกับความ เปลี่ยนแปลง และความ ต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรหรือหน่วยงานและเป็นหลักประกันความสำเร็จในการบริหารจัดการ (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

โรงเรียนในฐานะองค์กรของรัฐและเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่เล็กที่สุดเป็นองค์กรพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างเสริมคุณลักษณะผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติงานในทางที่ถูกต้องชอบธรรม ผู้บริหาร ครู จึงเป็นแบบอย่างและเป็นผู้อบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกและเกิดความละเอียดต่อการกระทำผิด ประพฤติมิชอบ ดังนั้นเพื่อให้การบริหาร โรงเรียนเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจหลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักการตอบสนอง หลักความโปร่งใส หลักความเสมอภาค หลักประสิทธิผลหลักประสิทธิภาพหลักนิติธรรม ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวจักรสำคัญของการบริหารจัดการศึกษา การจะบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีศักยภาพทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถ มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาโรงเรียนให้ขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวปฏิบัติ (ธีระ รุญเจริญ, 2548)

โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์มีความต้องการปฏิรูปการศึกษาโดยนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการพัฒนา เพื่อให้การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยการ

มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างสนับสนุน การจัดการศึกษาให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุก กลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ควบคู่ไปกับการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม สุข นิสัย สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ตีรวมทั้งการบริหารจัดการศึกษาของบุคลากรทุกกลุ่ม โดยมีปัจจัย สนับสนุนส่งเสริมการบริหารงานในด้านวิชาการ ด้านบุคลากรด้านงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ซึ่งหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสามารถยกระดับและ สร้างความน่าเชื่อถือขององค์กรได้ในระดับสูงรวมถึงช่วยเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้สอดคล้องกับ ทิศทางพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ อันนำไปสู่การพัฒนาที่มีความสุจริต โปร่งใสและเป็นธรรม สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ถือเป็นหลักปรัชญาทางการปกครองและพัฒนา ประเทศให้อยู่รอดรวมทั้งเป็นหลักปรัชญาทางการศึกษาด้วย (เกษม วัฒนชัย, 2546) และเป็นหลักคิด ในเรื่องการบริหารองค์กรเพื่อบริหารงานอย่างโปร่งใสมีคุณภาพระบบธรรมาภิบาลจึงเป็นหัวใจสำคัญ ยิ่งของทุกองค์กรไม่ว่าหน่วยงานราชการหรืองานเอกชนแต่ต้องอาศัยการปรับตัวและเตรียมความ พร้อมของประชาชนและ ผู้บริหารในทุกระดับระบบการศึกษามีปัญหาในทุกระดับที่ผ่านมากกระบวนการ บริหารการกระบวนการเรียนการสอนต้องโปร่งใสกล่าวคือ สามารถตรวจสอบได้และอธิบายได้ทุก ขั้นตอนต้องมีผู้รับผิดชอบซึ่งนอกจากการบริหารและ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพด้านการ ศึกษาของผู้เรียนแล้วรัฐบาล ได้มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้บริการแก่ประชาชนและให้เกิดความพึง พอใจในการ ให้บริการของระบบราชการมากขึ้นดังนั้นโรงเรียนของรัฐจึงต้องนำหลักการว่าด้วยกร บริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีซึ่งเรียกกัน โดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาปรับใช้และ บูรณา การในการบริหารและ จัดการศึกษาเพื่อให้การบริหารจัดการภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียน ในปีงบประมาณ 2565 องค์กร บริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีเรื่องร้องเรียนและประพุดติมิชอบของเจ้าหน้าที่ จำนวน 4 เรื่อง 4 ราย (องค์กรบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์, 2564)

ดังนั้น จึงเป็นเหตุให้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อให้ทราบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการมากน้อยเพียงใดตลอดจนศึกษาหาข้อเสนอแนะเพื่อ นำไปใช้เป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2.3 เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

### 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ทราบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ทราบถึงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

3.3 สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ทราบถึงข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

3.4 สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์นำข้อมูลที่ได้รับไปใช้เป็นระบบสารสนเทศ ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 400 คนกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งแบบสอบถามเป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และคำถามปลายเปิด (Open – ended) มี 3 ตอนดังนี้ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) คำนวณโดยการหาค่าความถี่ และหาค่าสัดส่วนเป็นร้อยละ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นแบบปลายเปิด (Open – ended) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่า ค่าถามข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผลการตรวจสอบสรุปประเด็นโดยหาค่า IOC ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Ty out) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้วิธี Item-total Correlation โดยการหาค่าสัมพันธทางบวกกับคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.23-0.90 และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมพันธประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach มีค่าเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่/

ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ t-test (Independent Samples) และ F-test (One-Way ANOVA)

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามระดับปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	หลักการกระจายอำนาจ	4.59	0.56	มากที่สุด
2	หลักภาระรับผิดชอบ	4.58	0.57	มากที่สุด
3	หลักประสิทธิภาพ	4.58	0.58	มากที่สุด
	หลักนิติธรรม	4.58	0.58	มากที่สุด
4	หลักการตอบสนอง	4.58	0.59	มากที่สุด
5	หลักประสิทธิผล	4.57	0.59	มากที่สุด
6	หลักความโปร่งใส	4.54	0.59	มากที่สุด
7	หลักการมีส่วนร่วม	4.53	0.62	มากที่สุด
8	หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	4.51	0.63	มากที่สุด
9	หลักความเสมอภาค	4.49	0.62	มาก
	เฉลี่ย	4.56	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับมากไปหาน้อยพบว่า หลักการกระจายอำนาจ มีค่ามากที่สุดคือ ( $\bar{X} = 4.59, S.D.=0.56$ ) รองลงมาคือภาระรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.58, S.D.=0.57$ ) หลักประสิทธิภาพ หลักนิติธรรม ( $\bar{X} = 4.58, S.D.=0.58$ ) หลักการตอบสนอง ( $\bar{X} = 4.58, S.D.=0.59$ ) หลักประสิทธิผล ( $\bar{X} = 4.57, S.D.=0.59$ ) หลักความโปร่งใส ( $\bar{X} = 4.54, S.D.=0.59$ ) หลักการมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.62$ ) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ ( $\bar{X} = 4.49, S.D.=0.62$ ) หลักความเสมอภาค ( $\bar{X} = 4.49, S.D.=0.62$ )

5.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะแนวทาง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์หลักประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำ

แผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนา ผลผลิตของการบริหารของผู้บริหารต้องเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

หลักประสิทธิภาพ การที่สถานศึกษามีทรัพยากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากและทางโรงเรียนจัดสรรอย่างเหมาะสมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สิ่งที่ต้องให้เห็นว่าตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่หลักการตอบสนอง การตั้งเป้าหมายของผู้บริหารให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน สถานศึกษาหากบุคลากรในองค์กรมีความสารถ แล้วทางองค์กรให้ความช่วยเหลือบุคลากรจะมีความก้าวหน้าการทุกฝ่ายช่วยกัน มีน้ำใจที่นั่นย่อมมีความเจริญและความสุขหลักความรับผิดชอบ หากทุกคนมีหน้าที่และทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายงานก็จะออกมาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

หลักความโปร่งใส การคอร์รัปชันเป็นบ่อเกิดของความเสียหายดังนั้นทางโรงเรียนจึงมีการตรวจสอบและมีเอกสารรายรับรายจ่ายเพื่อชี้แจงอยู่เสมอหลักการมีส่วนร่วม โรงเรียน ชุมชน ครู นักเรียน หากมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นจะช่วยให้เกิดการพัฒนาการรับฟังความคิดเห็นเป็นการรับฟังและนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์หลักการกระจายอำนาจ การมีหน้าที่ของแต่ละฝ่ายจะทำให้โรงเรียนมีระเบียบและมีบุคลากรที่ทำงานที่ตนเองถนัดอีกด้วยการแบ่งหน้าที่ไม่ใช่การทำงาน แต่เป็นการฝึกความรับผิดชอบในงานหลักนิติธรรม ทุกฝ่ายงานและทุกสถาบันไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนหรือที่ไหนๆก็ต้องมีกฎระเบียบเมื่อทำตามและเคารพเพื่อความสุขของส่วนร่วมหลักความเสมอภาค ความเท่าเทียมคือความเจริญดังนั้นจึงต้องทำให้โรงเรียนนักเรียนได้รับความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกอย่างเท่าเทียมหลักมุ่งเน้นฉันทามติ บุคลากรเข้าใจโครงสร้างบริหารงาน พร้อมทั้งร่วมแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาอย่างฉลาด ถ้าทุกฝ่ายเข้าใจในหลักโครงสร้างสามารถพัฒนาได้ตรงจุด

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ตามความคิดเห็นของ ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรนิภา ไชยศรี (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภณัฐ กุมภาว์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก มีแนวทางการบริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่ชัดเจนโดยให้บุคลากรร่วมกันกำหนดแผนงานงบประมาณสอดคล้องตามแผนปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระพิชชาญ สุขมงคล (ภูประทาน), พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, พระครูชัยรัตนกร (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

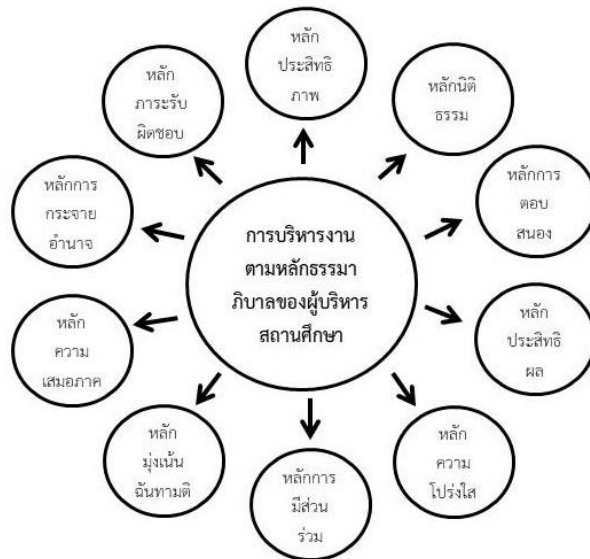
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เทพศักดิ์ ไครอบล (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริินยา ศิริประโคน (2561) ได้ ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตยสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา และต่ำสุด ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักคุณธรรมอยู่ ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักการมี ส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทศพร หงษาชาติ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 การศึกษา ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก โดยมีการบริหารงานด้านความร่วมมือร่วมมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่า ด้านคุณธรรม และด้านความโปร่งใส ตามลำดับ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ปณิธาน กมลเศษ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาแต่ละหลักย่อยพบว่าทุกหลักมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อยดังนี้ หลักความเสมอภาค หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักการตอบสนอง หลัก ประสิทธิภาพ หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิภาพ หลักความโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ และ หลักการมีส่วนร่วมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมี การปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

6.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระพิชญ์สุเมงกุล(ภูประทาน) พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์พระครูชัย รัตน์กร (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนพระปริยัติ ธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้อง กับผลการวิจัยของ ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริินยา ศิริประโคน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบ

เตยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานพบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## 7. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจหลักภาระรับผิดชอบหลักประสิทธิภาพหลักนิติธรรมหลักการตอบสนองหลักประสิทธิผลหลักความโปร่งใสหลักการมีส่วนร่วมหลักมุ่งเน้นฉันทามติ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารระดับสูงสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรมีการกำหนดให้มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมและพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ



### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือสังกัดอื่นๆ ที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง

## 9. บรรณานุกรม

- เกษม วัฒนชัย. (2546). **ธรรมาภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ขจรศักดิ์ ว่องไว. (2562). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ**. งานนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทศพร หงษาชาติ. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพศักดิ์ ไครอุปบล. (2561). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย.
- ธีระวุฒิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2548). **สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ปณิธาน กมลเศษ. (2560). **หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด**. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 14(65). 125-134.
- พรนิภา ไชยศรี. (2563). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระพิชาญ สุขมงคล(ภูประทาน), พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, พระครูชัยรัตนากร. (2563). **แนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดกาฬสินธุ์**. วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด. 10(2). 324-325.

- ศุภณัฐ กุมภาว์. (2563). การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ : พรินทวานกราฟฟิค.
- สิรินญา ศิริประโคน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์. (2564). รายงานผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607-610.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล  
ของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด\*  
THE RELATIONSHIP BETWEEN THE SITUATIONAL LEADERSHIP AND THE  
ADMINISTRATION BASED ON THE PRINCIPLES OF GOOD GOVERNANCE  
OF THE GENERAL EDUCATION SECTION OF PHRAPARIYATTIDHAMMA  
SCHOOL IN ROI ET PROVINCE

พระมหาปุณ สิริโสภโณ<sup>1</sup>, พระครูชัยรัตนการ<sup>2</sup>  
Phramaha Pun Sirisopano<sup>1</sup>, Phrakruchairatanakorn<sup>2</sup>  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด<sup>1,2</sup>  
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus<sup>1,2</sup>  
Email : pun\_101@outlook.co.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 122 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ(X<sub>4</sub>) รองลงมา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ(X<sub>1</sub>) ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X<sub>2</sub>) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (X<sub>3</sub>) 2.การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม (Y<sub>1</sub>) รองลงมา ด้านหลักความร่วมมือและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ (Y<sub>5</sub>) 3.ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก (r=0.70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ :** ความสัมพันธ์; ภาวะผู้นำตามสถานการณ์; การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล; โรงเรียนพระปริยัติธรรม

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the situational leadership of Phrapariyattidhamma School administrators, Department of General Education in Roi Et Province 2) to study the administration according to the good governance of the administrators of Phrapariyattidhamma School, Department of General Education in Roi Et Province and 3) to study the relationship between situational leadership and governance in accordance with the principles of good governance of administrators in Phrapariyattidhamma School, Department of General Education in Roi Et Province. The sample group included 122 administrators and teachers in Phrapariyattidhamma School, Department of General Education in Roi Et Province. The research instrument was questionnaire. The statistics applied were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient analysis.

The results showed that: 1. Overall situational leadership of Phrapariyattidhamma School administrators, Department of General Education in Roi Et Province, was at a high level. The aspects with the highest mean were Success-Based Leadership ( $X_4$ ), followed by Command Leadership ( $X_1$ ), Supportive Leadership ( $X_2$ ), and the aspect with the lowest mean was Participatory Leadership ( $X_3$ ). 2. Overall management according to the principles of good governance of Phrapariyattidhamma School administrators, Department of General Education in Roi Et Province, was at a high level. The aspects with the highest average were the rule of law ( $Y_1$ ), followed by the principle of participation and the aspect with the lowest mean was the principle of responsibility ( $Y_5$ ). 3. Overall relationship between situational leadership and good governance of school administrators in Phrapariyattidhamma School, Department of General Education in Roi Et Province, had a positive correlation ( $r=0.70$ ) with statistical significance at the .01 level.

**Keywords :** Relationship; Situational Leadership; Principles of Good Governance; Phrapariyattidhamma School

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

สังคมปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูงมาก ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างรุนแรงนี้โดยได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อันจะเห็นได้ชัดจากปัญหาและสภาพของวิกฤตการณ์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในปัจจุบัน จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าสังคมไทยควรมีการปรับตัว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองสามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ทางด้านต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า บุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในทุก ๆ ระดับของสังคมโดยเฉพาะผู้นำองค์กร ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กร นอกจากนี้ผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการทุกระดับในองค์กร มีการยอมรับกันว่าความสำเร็จขององค์กรหรือประสิทธิผลส่วนหนึ่งมาจากผู้นำองค์กร เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญที่การนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ (Moorhead & Griffin, 1995)

การบริหารการศึกษานับว่ามีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือการบรรลุจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพได้มาตรฐานสากลอีกทั้งการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, 2559) ส่งผลให้ประเทศไทยต้องมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างเร่งด่วน เพื่อการเปลี่ยนระบบคิด (Mind Set) และปรับกระบวนทัศน์ (Paradigm) ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคงมั่งคั่ง และยั่งยืนสอดคล้องกับแนวคิด ธรรมภิบาลที่เน้นการกระจายอำนาจทางการบริหารที่ถูกต้อง ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาในพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า มีปัญหาในด้านการดำเนินด้านการบริหารจัดการ และการจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้นยังไม่มีทิศทางการพัฒนาที่มีความชัดเจน ในการสร้างเอกภาพทางการบริหารให้กับกลุ่มโรงเรียน อีกทั้งการสร้างพันธสัญญาการดำเนินงาน และการจัดการศึกษาเพื่อการสร้างศาสนทายาท ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันยังไม่มีกำหนดให้มีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากนักกลุ่มโรงเรียนควรปรับปรุงยุทธศาสตร์การพัฒนาให้มีความเด่นชัดพอที่จะเป็นแนวทางการจัดการศึกษาในบริบทของพื้นที่นั้นๆ แก่โรงเรียนในสังกัด(สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและธรรมาภิบาลเป็นไปในเชิงบวกเพื่อได้ข้อค้นพบที่สามารถนำไปพัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

### 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 สถานศึกษาทราบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2 สถานศึกษาทราบระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.3 ได้ข้อสังเกตเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่บุคลากรที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 122 รูป/คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (R.V.Krejcie & D.W.Morgan, 1970) และผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และดำเนินการจับสลากอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ ค่า IOC ของแบบสอบถามตอนที่ 2ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับค่า IOC ของแบบสอบถามตอนที่ 3ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

### 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้าน

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ( $X_{tot}$ )	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ( $X_1$ )	4.33	0.72	มาก	2
2. ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน( $X_2$ )	4.29	0.73	มาก	3
3. ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม( $X_3$ )	4.26	0.71	มาก	4
4. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ( $X_4$ )	4.35	0.71	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>4.31</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}=4.31$ , S.D.=0.71)ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ( $X_4$ ) ( $\bar{X}=4.35$ , S.D.=0.71) รองลงมา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ( $X_1$ ) ( $\bar{X}=4.33$ , S.D.=0.72) ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ( $X_2$ ) ( $\bar{X}=4.29$ , S.D.=0.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม( $X_3$ ) ( $\bar{X}=4.26$ , S.D.=0.71)

5.2 ผลการศึกษาระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1)ด้านหลักนิติธรรม ( $Y_1$ )	4.38	0.72	มาก	1
2)ด้านหลักคุณธรรม ( $Y_2$ )	4.31	0.74	มาก	3
3)ด้านหลักความโปร่งใส ( $Y_3$ )	4.30	0.72	มาก	4
4)ด้านหลักความมีส่วนร่วม ( $Y_4$ )	4.32	0.70	มาก	2
5)ด้านหลักความรับผิดชอบ( $Y_5$ )	4.29	0.72	มาก	6
6)ด้านหลักความคุ้มค่า( $Y_6$ )	4.29	0.71	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>4.32</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}=4.32$ , S.D.=0.71)ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ( $Y_1$ ) ( $\bar{X}=4.38$ , S.D.=0.72) รองลงมา ด้านหลักความมีส่วนร่วม ( $Y_4$ )

( $\bar{X}=4.32$ , S.D.=0.70)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ( $Y_5$ ) ( $\bar{X}=4.29$ , S.D.=0.72)

5.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม

การบริหารตาม หลักธรรมาภิบาล( $Y_{tot}$ )	ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ( $X_{tot}$ )				
	ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ( $X_1$ )	ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน( $X_2$ )	ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม( $X_3$ )	ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ( $X_4$ )	ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ( $X_{tot}$ )
1) ด้านหลักนิติธรรม ( $Y_1$ )	.26**	.45**	.45**	.51**	.51**
2) ด้านหลักคุณธรรม ( $Y_2$ )	.39**	.55**	.54**	.48**	.59**
3) ด้านหลักความโปร่งใส ( $Y_3$ )	.28**	.47**	.59**	.57**	.58**
4) ด้านหลักความมีส่วนร่วม ( $Y_4$ )	.36**	.42**	.50**	.50**	.54**
5) ด้านหลักความรับผิดชอบ ( $Y_5$ )	.21*	.39**	.43**	.41**	.44**
6) ด้านหลักความคุ้มค่า( $Y_6$ )	.25**	.43**	.45**	.41**	.47**
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ( $Y_{tot}$ )	.39**	.61**	.66**	.64**	.52**

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวม ( $r=0.52$ ) และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด ( $r=0.59$ ) คือ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ( $X^3$ ) กับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใส ( $Y_3$ ) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ( $r=0.55$ ) คือ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน( $X_2$ ) กับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม ( $Y_2$ ) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด ( $r=0.21$ ) คือ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ( $X_1$ )กับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ ( $Y_5$ ) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น สรุปความสัมพันธ์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ( $r=0.70$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



## 6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

6.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ( $X_4$ ) รองลงมา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ( $X_1$ ) ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ( $X_2$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ( $X_3$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ทั้ง 4 ด้านเป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ต้องมี และสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และตามลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทำงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้ การเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องชักจูงให้ผู้ร่วมงานมีความคิดเป็นและปฏิบัติตามความต้องการของตน โดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อมขณะนั้นเข้าช่วยเหลือ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกต่อสภาพแวดล้อมจะเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นว่าผู้นำนั้นมีคุณสมบัติของความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลที่ประกอบด้วย 1)ด้านหลักนิติธรรม 2)ด้านหลักคุณธรรม 3)ด้านหลักความโปร่งใส 4)ด้านหลักความมีส่วนร่วม 5)ด้านหลักความรับผิดชอบ 6)ด้านหลักความคุ้มค่า และยังมีกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นขั้นตอนโดยบอกรายละเอียดของงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจในงานนั้น เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่คอยให้คำปรึกษาและคำแนะนำ คอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ มีการเสริมแรงให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายสอดคล้องกับทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2551) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้นั้น ไม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะที่ตายตัวและไม่จำเป็นต้องมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเท่านั้น หากแต่ผู้นำจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ก็ต่อเมื่อผู้นำสามารถเลือกใช้วิธีการหรือแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับแต่ละสถานการณ์โดยรูปแบบพฤติกรรมมี 4รูปแบบคือ ผู้นำแบบสั่งการ ผู้นำแบบขอยางงาน ผู้นำแบบร่วมงาน และผู้นำแบบมอบหมายงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล สุวรรณรงค์, สายันต์ บุญใบ, เยาวลักษณ์ สุตะโคตร (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

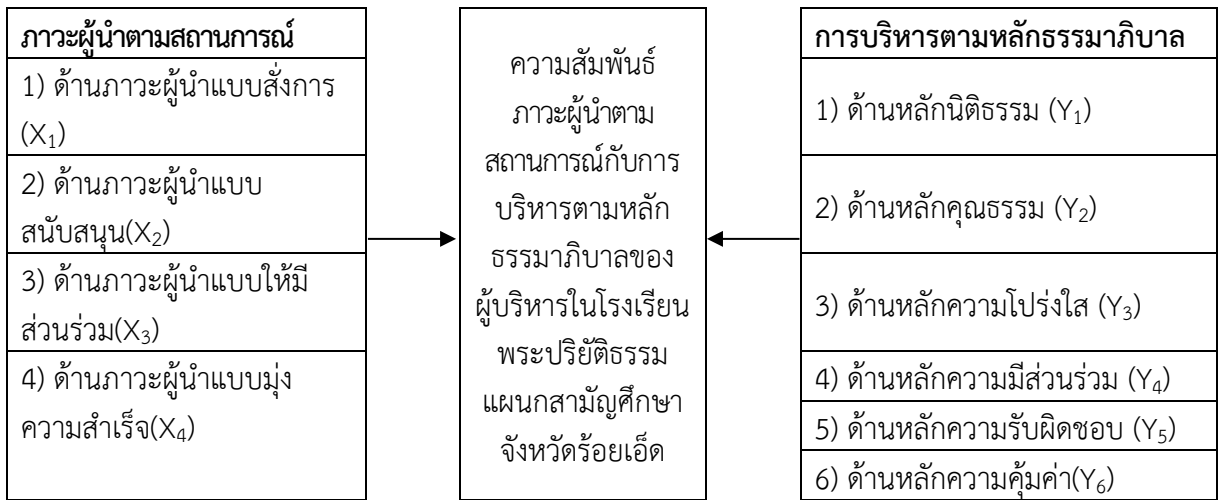
6.2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของธรรมาภิบาลจึงเป็นหลักการที่ทำให้ระบบการบริหารมีความยุติธรรมช่วยลดและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ จึงนำหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้

กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการตามหลักการจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ วะสี (2550) กล่าวว่า การกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ความเป็นนิติบุคคลทำให้ต้องพัฒนากระบวนการบริหาร มีการนำหลักการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์หลักการบริหารคุณภาพ ซึ่งเป็นหลักในการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ประกอบกับในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะของนักบริหารการศึกษามีอาชีพ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติกฎกระทรวง ระเบียบ คำสั่ง นโยบายทฤษฎี หลักการบริหารจัดการ ตลอดจนทักษะที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสหพน จือปา (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา: กรณีศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผลการศึกษาพบว่าระดับพฤติกรรมการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ( $r=0.52$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่สถานศึกษามีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์นั้นๆ สถานศึกษาจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลยกหากผู้นำไม่เลือกใช้วิธีการในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งตามหลักธรรมาภิบาลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในการทำงาน โดยเฉพาะการปรับสถานการณ์ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำในด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาลซึ่งจะต้องให้บุคลากรในสถานศึกษาต้องยอมรับและมีความรู้สึกร่วมกัน สอดรับกับงานวิจัยของ พระสหพน จือปา (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา: กรณีศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและหลักธรรมาภิบาลของของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกในระดับมีความสัมพันธ์มากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญ .01

## 7. องค์ความรู้ใหม่

สรุปความสัมพันธ์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน( $r=0.70$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังภาพ



## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

8.1.2 จากผลการวิจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบต่อเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

8.1.3 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ(X<sub>1</sub>) กับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบต่อ (Y<sub>5</sub>) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการร่วมคิด ร่วมทำ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นมุ่งผลสำเร็จของงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการของสถานศึกษาประกอบการวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงานมีการควบคุม กำกับ ติดตามการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ประหยัดและคุ้มค่า

8.2.2 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของครู โดยการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการปฏิบัติงานและแสวงหาแนวทางการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

8.3.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

## 9. บรรณานุกรม

คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ. (2559). **ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2559 : ฉบับปรับปรุงความคิดเห็น**. กรุงเทพฯ : คณะกรรมาธิการ.

นฤมล สุวรรณรงค์, สายันต์ บุญใบ, เยาวลักษณ์ สุตะโคตร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 9(36). 111-121.

ประเวศ วะสี. (2550). **การเรียนรู้ใหม่ไปให้พ้นวิกฤต**. กรุงเทพฯ : ร่วมด้วยช่วยกัน.

พระสหพน จือปา. (2558). ภาวะผู้นำและธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา: กรณีศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. **วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย**. 7(1). 287-300.

สาคร สุขศรีวงศ. (2551). **การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จีพีไอ เบอร์พรินท์.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2552). **แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. 2553-2556**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

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

Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (1995). **Organizational behavior: Managing people and organization**. 4<sup>th</sup> ed. Boston : Houghton Mifflin.

การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3\*  
DIGITAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER  
KALASIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

นฤเบศ ไชยภักดี<sup>1</sup>, คมสันที ขจรปัญญาไพศาล<sup>2</sup>, รัชฎาพร งอยภูธร<sup>3</sup>  
Narubast Chaipukdee<sup>1</sup>, Komsan Khajornpanyapaisan<sup>2</sup>, Rutchadaporn Ngoiphuthon<sup>3</sup>  
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์<sup>1,2,3</sup>  
Kalasin University<sup>1,2,3</sup>  
Email : narubast@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูหัวหน้างานสารสนเทศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 398 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูหัวหน้างานสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัลและด้านการรู้จักดิจิทัลตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูหัวหน้างานสารสนเทศมีความเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูหัวหน้างานสารสนเทศ ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน รายด้านและ โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) แนวทางการภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านการสื่อสารดิจิทัลผู้บริหารควรให้ ความสำคัญในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมทั้งเรียนรู้และพัฒนา

ตัวเองอยู่เสมอเพื่อให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา 2)ด้านการรู้จักดิจิทัลผู้บริหารจะควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อนำไปใช้ในการวัดผล ประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัลให้เพียงพอต่อการใช้งานในโรงเรียนพร้อมทั้งจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมร่วมกับชุมชนในท้องถิ่น

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำ; ดิจิทัล; ผู้บริหารโรงเรียน

### ABSTRACT

This research aims 1) to study the Digital Leadership of Administrators in Schools under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3. 2) to compare the Digital Leadership of Administrators in Schools under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3. is classified according to the status and size of the school and 3) to study development guidelines the Digital Leadership of Administrators in Schools under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3. The sample group were school administrators and teachers, school information supervisors. Digital Leadership of Administrators in Schools under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3. 398 people. The instruments used to collect data into one questionnaire. The research instrument was questionnaire. The statistics applied were frequency, percentage, mean, standard deviation and test the hypothesis using t-test.

The results showed that 1) Digital Leadership of Administrators in Schools under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3. according to the opinions of school administrators and information supervisor teachers, is at a very high level. When considering individual aspects, it was found that the highest average aspect is the aspect of creating a digital culture. The lowest average areas are digital communications and digital literacy. 2) Comparing Digital Leadership of Administrators in Schools under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3. based on the thoughts of school administrators and information supervisor teachers, has different opinions on the Digital Leadership of Administrators in Schools as a whole and individually. 3) Comparison of Digital Leadership of Administrators in Schools under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3. according to the minds of school administrators and information supervisor teachers, there are different school sizes. There are comments on the digital leadership of school administrators. Individually and collectively, there is no difference. 4) Digital Leadership of Administrators in Schools under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3. which consists of digital communications, executives should give priority to the use of digital technology media, as well as constantly learning and developing themselves in order to have the skills to use technology at all times. In

digital literacy, executives should. Encourage teachers to develop digital skills to be used for measurement. assess Student learning management supports digital technology to be sufficient for use in schools while providing exchanges of digital technology learning and innovation with local communities.

**Keywords :** Leadership; Digital; School administrators

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและวัฒนธรรมโดยเฉพาะการพัฒนาบุคคลต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพการศึกษาช่วยสร้างความรู้ความคิดทักษะเจตคติให้มนุษย์รู้จักตนเองรู้จักชีวิตเข้าใจ สังคมและสิ่งแวดล้อมที่อาศัยแล้วนำความรู้ความเข้าใจมาใช้ในการแก้ไขปัญหารวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิต และสังคมให้ดียิ่งขึ้นส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพโดยเน้นความรู้ คุณธรรมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งมีคุณภาพด้านสังคม คุณภาพที่มีความเที่ยงธรรมมั่นคงโปร่งใสประชาชนมีสิทธิเสรีภาพเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาที่ทุกคนใน สังคมมีความใฝ่รู้พร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่มุ่งเน้นให้คนไทยได้ เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพโดยมีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการ เรียนรู้อย่างทั่วถึง(ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2551)การปฏิรูปการศึกษานั้นมุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้าน ผลผลิตกระบวนการจัดการและปัจจัยต่างๆโดยบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงคือผู้บริหารโรงเรียน เพราะต้องเป็นทั้งผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้บริหารโรงเรียนจึงเปรียบได้ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญมีวิสัยทัศน์สามารถวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจ ปัญหา ต่างๆเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติ และศักดิ์ศรีโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยความทุ่มเทความ พยายามในทุกๆด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต้องอาศัยเป้าหมาย ที่ชัดเจนและท้าทายต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการ บริหารหลักสูตรและการสอนเทคโนโลยีต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำทั้งของผู้บริหารและของ คณะครูต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกันที่สำคัญก็คือต้องอาศัย หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องถูกต้องทิศทางอันเป็นหน้าที่ ที่สำคัญของผู้บริหาร (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความ ล้มเหลวของโรงเรียน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูงก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะ นำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืนสามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพสอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการเปลี่ยนแปลง (จันทนา แสนสุข, 2559) จากการ ประเมินทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลมีองค์ประกอบสำคัญที่ควรมี ได้แก่ 1) การรู้ดิจิทัลโดยใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการค้นหาการประเมินการใช้การแบ่งปันและการสร้างสรรค์เนื้อหา 2) วิสัยทัศน์ดิจิทัลโดย การสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) การประชาสัมพันธ์โดยสนับสนุนให้ บุคลากรมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถเจริญเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมแบบดิจิทัล 4) การแสดงตนเป็น

ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการสนับสนุนบุคลากรอย่างจริงจัง 5) การสื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรนำไปปฏิบัติ 6) การปรับตัวการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน 7) วัฒนธรรมในตนเองสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น 8) การรับรู้ทางวัฒนธรรมการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (SullivanL, 2017)

ผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าที่แท้จริง(เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีการบริหารจัดการด้านการศึกษาโดยใช้แนวทางการบริหารตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง 2) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) การพัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและ 5) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยนโยบายด้านที่ 3 นั้นมีตัวชี้วัดในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะด้าน Digital Literacy, Digital Pedagogy และทักษะสื่อสารที่ยังส่งเสริมการใช้ Digital Technology มาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพมีศักยภาพและมีคุณธรรมจริยธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้าสามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพสามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้เป็นที่รู้จักผ่านโซเชียลมีเดียสามารถกระตุ้นให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและสามารถร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียนให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งเสริมสมรรถนะครูและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้ตลอดชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 มีระบบการบริหารจัดการมุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น ส่งเสริมให้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเทคโนโลยี ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา การเรียนรู้และพัฒนาผ่านสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย เช่น DLTV DLIT คลังข้อสอบออนไลน์ การเรียนผ่านโปรแกรม แอปพลิเคชันต่างๆ การสนทนาทางไลน์ (Line) เฟสบุ๊ก (Facebook) และ อื่น ๆ ให้การสนับสนุนกับโรงเรียนในด้านการเร่งรัดพัฒนาความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้แก่สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในสังกัด เพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการเป้าหมายความสำเร็จเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานส่วนกลางมีแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) เพื่อสนับสนุนภารกิจด้านบริหารจัดการศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัด



กิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3, 2564)

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสำคัญต่อผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต3เพื่อทำให้ทราบข้อมูลของสภาพปัจจุบันแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต3เพื่อนำ ผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการบริหารโรงเรียนต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามสถานะภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของ โรงเรียน

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

3.2 เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเตรียมความ พร้อมของโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนที่มีมาตรฐานสากล

3.3 ผลการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับสูงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน ต่อไปในอนาคต

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้ ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ระยะเวลาที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูหัวหน้างานสารสนเทศของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 398 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 199 คน และครู หัวหน้างานสารสนเทศของโรงเรียน จำนวน 199 ค จาก 199 โรงเรียนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต3แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย เสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยัง โรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม 2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการ สแกน QR CODE รวบรวมข้อมูลด้วย Google Form ระยะเวลาเก็บข้อมูล 15-20 วัน การจัดการกระทำ ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามลำดับดังนี้ 1) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถามแล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์แล้วนำฉบับที่ไม่สมบูรณ์กลับไป สอบถามอีกครั้ง 2) นำแบบสอบถามทั้งหมดตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด3)นำ คะแนนที่ได้จากข้อ 2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่างๆโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทั้งนี้ได้ วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัยสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน t-test

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 มาคัดเลือกด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ย รวมเพื่อจะสร้างเครื่องมือแสวงหาแนวทางในการพัฒนามาร่างเป็นแนวทางแล้วนำไปสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิการสัมภาษณ์จะใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ จำนวน 9 คน โดยเป็นผู้บริหาร การศึกษาจำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 1 คน ศีกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน6คนนำผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เข 3

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

**ตารางที่ 1** ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 รายด้าน

รายการ	ระดับภาวะผู้นำดิจิทัล		
	$\mu$	$\sigma$	แปลค่า
1. การสื่อสารดิจิทัล	4.05	0.54	มาก
2. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.08	0.54	มาก
3. การรู้จักดิจิทัล	4.06	0.58	มาก
4. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	4.10	0.56	มาก
รวม	4.07	0.55	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูหัวหน้างานสารสนเทศ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.07, \sigma = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการ สร้างวัฒนธรรมดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.10, \sigma = 0.56$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การ สื่อสารดิจิทัล และการรู้จักดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.05, \sigma = 0.54$ )

5.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูหัวหน้างาน สารสนเทศมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ตามตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูหัวหน้างาน สารสนเทศ

ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียน	สถานภาพ				t	Sig.
		ผู้บริหารโรงเรียน		ครูหัวหน้างาน สารสนเทศ			
		$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$		
1.	การสื่อสารดิจิทัล	4.46	0.29	3.63	0.41	23.24**	0.00
2.	การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.50	0.21	3.66	0.43	24.53**	0.00
3.	การรู้จักดิจิทัล	4.53	0.23	3.58	0.40	29.05**	0.00
4.	การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	4.55	0.23	3.64	0.40	28.30**	0.00
รวม		4.51	0.24	3.63	0.41	26.28**	0.00

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูหัวหน้างานสารสนเทศ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามสถานะภาพโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 การเปรียบเทียบการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูหัวหน้า งานสารสนเทศ ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน รายด้านและ โดยรวมไม่แตกต่างกันตามตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** การเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน				t	Sig
		ขนาดเล็ก		ขนาดกลางขึ้นไป			
		$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$		
1.	การสื่อสารดิจิทัล	4.05	0.54	4.04	0.54	0.05	0.96
2.	การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.07	0.55	4.09	0.52	-0.41	0.68
3.	การรู้จักดิจิทัล	4.06	0.58	4.06	0.58	0.05	0.96
4.	การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	4.10	0.56	4.09	0.56	0.08	0.94
<b>รวม</b>		4.07	0.56	4.07	0.55	-0.06	0.89

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูหัวหน้างานสารสนเทศ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.4 จากการวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เสนอแนวทางเป็นรายด้านไว้ดังนี้

5.4.1 การสื่อสารดิจิทัลผู้บริหารควรให้ ความสำคัญในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มากมาย ที่พร้อมนำมาใช้ในการสื่อสารการประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่ายผู้บริหาร บุคลากรในโรงเรียนควรเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอเพื่อให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา

5.4.2 การรู้จักดิจิทัลผู้บริหารควร ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อนำไปใช้ในการวัดผล ประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัลให้เพียงพอต่อการใช้งานในโรงเรียนส่งเสริมให้ครูออกแบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ ในการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมร่วมกับชุมชนในท้องถิ่น

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

6.1 ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากกว่าทุกข้อเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการแบ่งปันข้อมูล ข่าวสาร ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Google Drive, One Drive, Line ฯลฯ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีการใช้สื่อออนไลน์เพื่อแบ่งปันข้อมูล ข่าวสาร ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ มาลัยวงศ์ฤทัยวัฒนา (2562) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ชัยนาท ผลการวิจัย พบว่า แนวทางบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศ ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีคุณภาพสูง สามารถ รองรับการใช้งานต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและครอบคลุมทุกด้าน 2) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการสร้างและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ทั้งทางคอมพิวเตอร์ แอปพลิเคชัน สมาร์ทโฟน 3) การส่งเสริม สนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) การนิเทศกำกับติดตามการใช้และดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งอุปกรณ์ บุคลากร และการนำไปใช้ และสุนันทา สมใจ (2561) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษารวมถึงการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยีและเผยแพร่วิสัยทัศน์อย่างกว้างขวาง และมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการยกระดับการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์สูงสุดของนักเรียน

6.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีจรรยาบรรณในการพัฒนานวัตกรรม โดยไม่คัดลอกผลงานผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถพัฒนาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับคนในสถานศึกษาครูและนักเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดนโยบายหรือแนวคิดใหม่ ๆ นำไปสู่แผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับสุกัญญา รอดระกา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 จะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนามีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตยรับความคิดเห็นของคนอื่น ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาบุคลากรในองค์กร และพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมใหม่ คำนึงถึงการบรรลุวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก

6.3 ด้านการสื่อสารดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้สื่อดิจิทัลในการสร้างความสัมพันธ์ภายในโรงเรียนเนื่องจากปัจจุบันบทบาทเทคโนโลยีดิจิทัลเขามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาระบบการทำงานเกือบทุกระบบ ดังนั้นบทบาทความเป็นผู้บริหารของหน่วยงาน ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้า เครื่องมือในการบริหารจัดการทางดิจิทัลจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากในยุคปัจจุบันที่โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศต่าง ๆ จากทุกสารทิศทั่วทุกมุมโลกสามารถถ่ายทอดส่งต่อกันได้อย่างไร้ขีดจำกัดเพียงปลายนิ้วสัมผัสโดยใช้ เวลาเพียงแค่เสี้ยววินาทีเท่านั้น การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลาแบบก้าวข้ามพรมแดนสามารถชอกลงไปได้ทั่วทุกมุมโลกตามที่ต้องการโดยผ่านระบบเครือข่าย ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถและมีความรู้ในการใช้สื่อผ่านช่องทางเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาพัฒนาเท่าทันกระแสโลกาภิวัตน์ที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีในทางเครือข่ายสังคม ออนไลน์ ปัจจุบันที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ โรงเรียน Social Network ในยุคที่สื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อทัศนคติค่านิยม พฤติกรรมและความเชื่อของคนใน

สังคมเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็น LINE, Facebook, Twitter, We Chat หรือ Instagram ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องสามารถที่จะเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์เหล่านั้นอย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานการบริหารของโรงเรียน

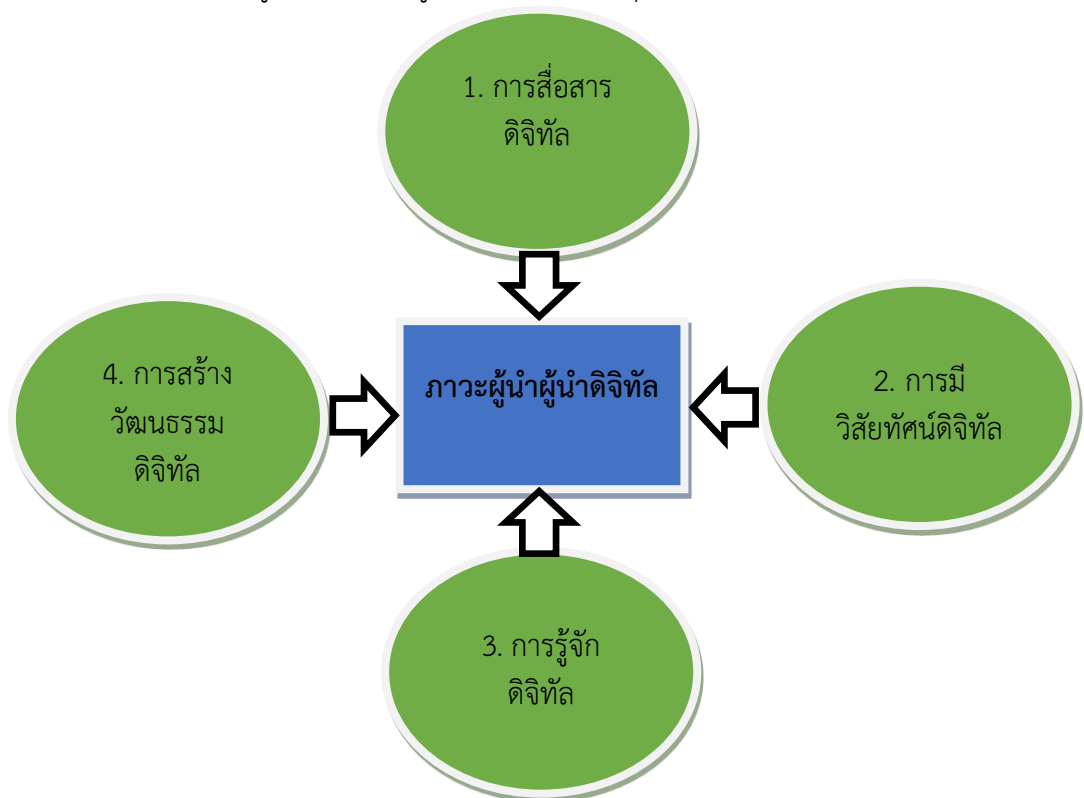
6.4 การรู้จักดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครู ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และสามารถต่อยอดผลงานเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการศึกษา ทำให้สภาพการเรียนการสอนต้องเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยของเทคโนโลยี เพราะเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ จะเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ในผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนสามารถนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติโดยผู้เรียนสามารถปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดคุณประโยชน์สามารถนำไปต่อในการปรับใช้ และสามารถพัฒนาจากผลแห่งนวัตกรรมที่นำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อตนเองและส่วนรวม การสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้เรียนถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการที่จะให้ผู้เรียนนั้นได้รับองค์ความรู้หรือการเรียนรู้ใหม่ ๆ จำเป็นต้องมีแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความอยากเรียนรู้เป็นอันดับแรก เช่น การสร้างความเป็นกันเองระหว่างครูกับนักเรียน และระหว่างนักเรียนกับนักเรียนด้วยกันเอง มีการนำเทคโนโลยีในรูปแบบการ์ตูนหรือเกม เขามาช่วยสร้างแรงจูงใจไม่ให้ผู้เรียนรู้สึกน่าเบื่อหรือไม่อยากเรียนองค์ความรู้นั้น ๆ หรือใช้สื่อที่เกี่ยวข้องกับบุคคลมีชื่อเสียงในการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับ Bandura (1986) ซึ่งกล่าวว่ากระบวนการจูงใจในการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมที่ต้องการปฏิบัติตาม โดยเกิดการเรียนรู้จากการเรียนรู้จากการเลียนแบบตัวแบบ ซึ่งอาจจะมาจากบุคคลที่มีชื่อเสียงมากกว่าบุคคลที่ไม่มีชื่อเสียงจากการเลียนแบบตัวแบบที่มาจากบุคคลที่เป็นเพศเดียวกับผู้เรียนมากกว่าจะเป็นเพศตรงข้ามกันจากการเลียนแบบตัวแบบที่เป็นรางวัลเช่น เงิน ชื่อเสียง สถานภาพทางเศรษฐกิจสูงจากพฤติกรรมของบุคคลที่ถูกลงโทษ มีแนวโน้มที่จะไม่ถูกนำมาเลียนแบบ และจากการที่ผู้เรียนได้รับอิทธิพลจากตัวแบบที่มีความคล้ายคลึงกับผู้เรียนได้แก่อายุหรือสถานภาพทางสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการที่จะเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ เพิ่มมากยิ่งขึ้น

6.5 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันทั้งนี้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความตระหนักถึงบทบาทของตนเองในฐานะผู้นำยุคดิจิทัลทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลที่แตกต่างกันสอดคล้องกับเลอศักดิ์ตามา (2563) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสอดคล้องกับอภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.6 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่ แตกต่างกันทั้งนี้เป็นเพราะว่า การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลมีความท้าทายอันเนื่องมาจากความ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและระบบการสื่อสารผ่าน เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่รวดเร็วทั่วโลก ส่งผลต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกขนาดต้อง ปรับเปลี่ยนให้เท่าทัน เพราะฉะนั้นการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะ ผู้นำดิจิทัลเพื่อบูรณาการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาไปในทางที่ดียิ่งขึ้นสอดคล้องกับ มูฮำหมัดรุสสัน ลีอบากะลูติง (2565) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและ สอดคล้องกับ ณีภูธนิชา พรปทุมชัยกิจ และคณะ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ผลการ เปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาใน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

## 7. องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ทำให้ได้ทราบผลของการวิจัยที่ สามารถนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สรุปได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีเป้าหมายอย่างชัดเจน สร้างความพร้อมให้ผู้ร่วมงานเพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ

8.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาปรับปรุงเรื่องทักษะด้านเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูหัวหน้างานสารสนเทศ จะเห็นได้ว่า สถานภาพมีมุมมองต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนให้ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลมากกว่าครูหัวหน้างานสารสนเทศแต่โดยรวมระดับภาวะผู้นำดิจิทัลก็ยังคงอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้เข้าใจถึงเทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนได้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8.2.2 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวม พบว่า ด้านการสื่อสารดิจิทัล และการรู้จักดิจิทัลอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนารูปแบบการทำงานเพื่อพัฒนาทักษะดังกล่าว ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลในด้านอื่นๆเพิ่มเติมเพื่อให้ ทันท่วงทีในปัจจุบัน

8.3.2 ควรมีการจัดการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลผู้บริหารโรงเรียนเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลแก่ผู้บริหารโรงเรียน

8.3.3 ควรศึกษารูปแบบโมเดลที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลที่เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน

## 9. บรรณานุกรม

จันทนา แสนสุข. (2559). ภาวะผู้นำ Leadership. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัท ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.

ณัฐธินิชา พรปทุมชัยกิจ และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 15(2). 50-64.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2551). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มาลัย วงศ์ถัยวัฒนา. (2562). แนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 14(1). 22-30.



- เลอศักดิ์ ตามา. (2563). **ภาวะผู้นำคุณติจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.** นครพนม : มหาวิทยาลัยนครพนม.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทาทิศร่วมสมัยปัจจุบัน.** กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. (2564). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.** สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2564. จาก [http://web.kalasin3.go.th/web/view.php?article\\_id=405](http://web.kalasin3.go.th/web/view.php?article_id=405)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. (2564). **รายงานการวิเคราะห์สังเคราะห์ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ.** สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2564. จาก [http://www.kalasin3.go.th/view.php?article\\_id=31203](http://www.kalasin3.go.th/view.php?article_id=31203)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.** สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2564. จาก <https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2018/10/OBECPolicy62.pdf/>
- สุกัญญา รอดระกา. (2561). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรรม. (2561). **การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี.** *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี.* 12(1). 350-363.
- อภิสิทธิ์ ทนคำดี. (2560). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.** สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2554). **การบริหารและการปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). **การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล.** สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2564. จาก <http://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232/-edu-t2sl-t2-t2s3->
- Bandura, A. (1986). **Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.** Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Sullivan, L. (2017). **8 Skills Every Digital Leader Needs.** Retrieves 25 April 2021. Form <https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/>

การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารโรงเรียน  
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3\*  
GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF INFORMATION TECHNOLOGY  
IN 21<sup>st</sup> Century OF SCHOOLSUNDER KALASIN PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ปิ่นสุดา มังคะรัตน์<sup>1</sup>, คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล<sup>2</sup>, รัชฎาพร งอยภูธร<sup>3</sup>  
Pinsuda Mangkharat<sup>1</sup>, Komsan Khajornpanyapaisan<sup>2</sup>, Rutchadaporn Ngoiphuthon<sup>3</sup>  
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์<sup>1,2,3</sup>  
Kalasin University<sup>1,2,3</sup>  
Email : Jomjapinsuda@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 199 คน และครูหัวหน้าผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนจำนวน 199 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้างานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย 2) การเปรียบเทียบปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดของ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้างานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดของผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้างานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียนรายด้าน และโดยรวมแตกต่างกัน 4) จากการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

เพื่อบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 เสนอแนวทางเป็นรายด้านไว้ดังนี้ 4.1) ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการสร้างแหล่งเรียนรู้ควรมีการเก็บฐานข้อมูลที่เป็นออนไลน์ และออฟไลน์เพราะเมื่อพบปัญหาทางระบบเครือข่ายก็สามารถเรียกใช้ฐานข้อมูลที่เก็บไว้ในรูปแบบออฟไลน์ได้ จัดอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับบริหารทั่วไป และศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านการใช้เทคโนโลยีบริหารงานด้านการบริหารงานทั่วไป 4.2) ด้านการบริหารงานบุคคล การลงเวลาปฏิบัติราชการของครู ควรใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการลงเวลา เพื่อเช็คและจัดเก็บสถิติข้อมูลการมาปฏิบัติราชการ ให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ในทุกๆที่และใช้เทคโนโลยีในการวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยี เพื่อการดำเนินการต่างๆ 4.3) ด้านงบประมาณ การจัดเก็บฐานข้อมูล คำนวณระบบเครือข่าย ถ้ามีฐานข้อมูลด้านงบประมาณก็จะง่ายต่อการปรับ ประยุกต์แก้ไขแผนการจัดการงบประมาณ ควรใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการจัดเก็บข้อมูล

**คำสำคัญ :** การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ; การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ; การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

### ABSTRACT

The purpose of this research is 1) to study the problems of using information technology for school administration in the 21<sup>st</sup> century of schools under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 3. To compare the problems of using information technology to manage schools in the 21<sup>st</sup> of schools under the Kalasin Primary Education Region 3 classified by status and school size and 3) to study the development of the use of information technology for school administration in the 21<sup>st</sup> century in schools under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 3. The population in this research were 199 school directors and the teachers in charge. Information technology of 199 schools from 199 schools. The tool used to collect data was a questionnaire. The statistics applied were frequency, percentage, mean, standard deviation and test the hypothesis using t-test.

The results showed that 1) Problems in using information technology for school administration under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 3 according to the opinions of the school director and teachers of information technology. Overall, it was at a low level. 2) Comparison of problems in using information technology for administration in schools under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 3 according to the opinion of school director and the teachers of information technology comment on the problem the use of information technology for school administration Overall and each aspect is not different. 3) Comparison of problems using information technology for school administration under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area 3 according to the opinion of the school

director and information technology supervisors of different school sizes have opinions on the condition of using technology administrative information in school areas and overall were different. 4) From the data analysis Guidelines for the development of the use of information technology for school administration in the 21st century of schools under the Office of Kalasin Primary Educational Service Area Office 3 proposed the following guidelines as follows: 4.1) General administration Executives must pay attention to creating learning resources that should keep online and offline databases because when encountering network problems We can then run the database stored in offline format There should be training in general management matters. and study visits to schools that have excellence in technology management in general administration. 4.2) Personnel management, teacher time attendance should be using technology for record time attendance. To check and store data statistics coming to work to be able to connect information everywhere and use technology to plan work efficiently. develop teachers to use technology for various operations. 4.3) Budget, Database storage, Research on the network. If there is a budget database, it will be easy to revise the budget management plan. Should be use a packaged program to store data.

**Keywords :** Information Technology Utilization; The development of the use of information technology; School Administration

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในปัจจุบันโลกของเราอยู่ในยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความก้าวหน้าเป็นอย่างมาก มีการผลิตนวัตกรรมและสื่อใหม่ๆ ออกมาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่ง เป็นยุคที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสาร ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างไร้พรมแดน โดยไม่มีอุปสรรคไม่ว่าจะเป็นด้านระยะเวลาและระยะทาง เป็นการเปิดกรอบความคิดและวิสัยทัศน์ของมนุษย์ให้ กว้างไกลมากยิ่งขึ้น ดังจะสังเกตได้จากสิ่งของหรือเครื่องใช้ต่าง ที่อยู่รอบตัวเรา ส่วนมากจะถูกควบคุมระบบของการทำงานด้วยระบบคอมพิวเตอร์หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกันทั้งสิ้น จึงไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่าชีวิตประจำวันของมนุษย์นั้น ไม่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ความก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องและผลกระทบต่อมนุษย์ในรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน ด้านธุรกิจ ด้านความบันเทิง ด้านการวิจัยและพัฒนา รวมไปถึงด้านการศึกษาอีกด้วย (สุทิพย์ ประทุม, 2565)

เทคโนโลยีที่พัฒนาการไปอย่างรวดเร็ว ทำให้การพัฒนาด้านการศึกษาก้าวไกลตามเทคโนโลยีด้วยเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เป็นแหล่งรวบรวมขุมทรัพย์ทางปัญญามากมาย มหาศาล ในลักษณะที่สื่อประเภทอื่นไม่สามารถกระทำได้ ผู้เรียนมีความสะดวกต่อการค้นหาข้อมูล เช่น การค้นหาหนังสือจากห้องสมุดออนไลน์(E-Library) การเข้าไปอ่านหนังสือ นิตยสาร วารสาร

หรือเอกสารทางวิชาการต่างๆ บนเครือข่ายไม่ว่าจะอยู่สถานที่ใดก็ตามในโลก ก็สามารถเข้าไปใช้เครือข่ายได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยผ่านการเรียนการสอนผ่านบริการเว็บเพจ (E-learning) ทั้งนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่พ.ศ. 2545 มาตราที่ 64 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิต และพัฒนา แบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจ แก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้โดยเปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม และมาตราที่ 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าให้มีการจัดการอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนในการ เข้าถึงสื่อและเทคโนโลยีและยังให้มีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา โดยระบบการบริหารการศึกษาของประเทศไทยมีการแบ่งระดับ ส่วนการบริหารตั้งแต่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงมาสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วจึงลงมาสู่สถานศึกษา โดยแต่ละระดับก็มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ ของแต่ละภาคส่วน (ไพรัช ธีชัยพงษ์ และพิเชษฐ คุรงค์เวโรจน์, 2541)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จัดการศึกษา 3 ระดับ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีโรงเรียนในสังกัด 199 โรงเรียน ให้บริการทางการศึกษาครอบคลุม 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอห้วยผึ้ง อำเภอนาคู อำเภอเขาวง อำเภอกุฉินารายณ์ อำเภอนามน อำเภอสมเด็จ และอำเภอคำม่วง โดยมีพันธกิจ คือ ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างโอกาสทางการศึกษา และพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 โดยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 ได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ 2563–2566 โดยยึดหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน และสร้างความสำเร็จในการแข่งขันของประเทศในอนาคต เป็นแนวทางในการจัดการศึกษา และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 แผนพัฒนาประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560–2565 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 และมุ่งสู่ศตวรรษที่ 21 มีกลยุทธ์เน้นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ และสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศการเก็บข้อมูล สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในทุกโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3, 2564)

จากการวิเคราะห์สภาพองค์กร (Swot & Tows Matrix) ข้อมูลจากการอภิปรายแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำมาเป็นปัจจัยป้อนเข้าด้านข้อมูลเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค มีจุดอ่อนและอุปสรรคด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา คือ การใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมต่อพฤติกรรมของนักเรียนที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนานักเรียน ขาดแหล่งสืบค้นข้อมูล แหล่งเรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยี โรงเรียนมีครูไม่ครบชั้นและไม่ตรงตามวิชาเอกทำให้บางโรงเรียนไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะการใช้เทคโนโลยีมา

บูรณาการในการจัดการเรียนการสอน บุคลากรที่มีอยู่ก็มีความรู้ความชำนาญในด้านการใช้งานน้อยไม่ เห็นความสำคัญกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ทำให้ความก้าวหน้าในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ยังไม่ทัดเทียมสากล ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3, 2564)

เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งปัญหาที่พบมากคือ ระบบข้อมูลไม่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนขาดความสมบูรณ์ในเรื่องของความถูกต้อง ความครอบคลุม ความทันสมัย การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้อาจเป็นสิ่งจำเป็นปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบ ที่สามารถพบเห็นได้เช่น มีจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบริหารงานในโรงเรียนไม่เพียงพอ บุคลากรที่มีอยู่ก็มีความรู้ความชำนาญในด้านการใช้งานน้อยไม่เห็นความสำคัญกับเทคโนโลยีสมัยใหม่จึงส่งผลให้ความก้าวหน้าทางการบริหารงานโรงเรียนยังไม่ทัดเทียมสากล การสื่อสารบางครั้งผิดพลาดและไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3, 2564)

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปกำหนดแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งจะส่งผลให้การนำเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษามาพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงตามความต้องการพัฒนาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 เพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 นำไปใช้พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21

3.2 เป็นสารสนเทศสำคัญสำหรับผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 นำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนที่มีมาตรฐานและมีคุณภาพ

3.3 เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารหน่วยงานอื่น นำไปประยุกต์ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารโรงเรียน ต่อไปในอนาคต

#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้ ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ระยะเวลาที่ 2 แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูหัวหน้างานสารสนเทศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 398 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 199 คน และครูหัวหน้างานสารสนเทศของโรงเรียน จำนวน 199 คน จาก 199 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วยด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis LikertMethod)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม 2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสแกน QR CODE รวบรวมข้อมูลด้วย Google Form ระยะเวลาเก็บข้อมูล 15-20 วัน การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้1)นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามแล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์แล้วนำฉบับที่ไม่สมบูรณ์กลับไปสอบถามอีกครั้ง2)นำแบบสอบถามทั้งหมดตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด3)นำคะแนนที่ได้จากข้อ2ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่างๆโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัยสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานt-test

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะเวลาที่ 1 มาคัดเลือกด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมเพื่อจะสร้างเครื่องมือแสวงหาแนวทางในการพัฒนามาร่างเป็นแนวทางแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิการสัมภาษณ์จะใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ จำนวน 9 คน โดยเป็นผู้บริหารการศึกษาจำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่ จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คนและผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน6คนนำผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมา

วิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้างานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 1.56, \sigma = 0.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ

5.2 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้างานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นต่อปัญหา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.3 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้างานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน รายด้านและ โดยรวมแตกต่างกัน

5.4 จากการวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหาร โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 เสนอแนวทางเป็นรายด้านไว้ดังนี้

5.4.1 ด้านการบริหารงานทั่วไป สถานศึกษาจะต้องให้ ความสำคัญเน้นให้ครูผู้สอน ตระหนักถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ซึ่งในยุคนี้ครูทุกคนต่างก็มีความพร้อมในด้าน วัสดุอุปกรณ์อยู่แล้วเพียงแต่ให้ความสำคัญเท่านั้นเองและโรงเรียนจะต้องเป็นที่รับบริการในส่วนของ การสืบค้นข้อมูลให้มี ความพร้อมทุก ๆ ด้าน เป็นการสร้างแหล่งเรียนรู้ไปด้วย ควรมีการเก็บ ฐานข้อมูลที่เป็นออนไลน์ และออฟไลน์เพราะเมื่อพบปัญหาทางระบบเครือข่ายเราก็สามารถเรียกใช้ ฐานข้อมูลที่เก็บไว้ใน รูปแบบออฟไลน์ได้ ควรมีการจัดอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับบริหารทั่วไป และศึกษา ดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านการใช้เทคโนโลยีบริหารงานด้านการบริหารงานทั่วไป

5.4.2 ด้านการบริหารงานบุคคลการลงเวลา ปฏิบัติราชการของครู ควรใช้เทคโนโลยีที่ ทันสมัยในการลงเวลา เพื่อเช็คและจัดเก็บสถิติข้อมูล การมาปฏิบัติราชการ ให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูล ได้ในทุกๆที่ และใช้เทคโนโลยีในการวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาครู ให้ใช้ เทคโนโลยี เพื่อดำเนินการ ต่างๆไม่ว่าจะเป็นการขอต่อใบประกอบวิชาชีพ การสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง เพื่อการกระจายข่าวสารให้หลายช่องทางและเข้าถึงได้ง่าย

5.4.3 ด้านงบประมาณ ด้านนี้โดยต้องเริ่มจากการจัดเก็บ ฐานข้อมูล ค้นคว้าบนระบบ เครือข่าย ซึ่งถ้าเรามีฐานข้อมูลด้านงบประมาณก็จะง่ายต่อการปรับ ปรงแก้ไขแผนการจัดการ งบประมาณ ควรใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการจัดเก็บข้อมูล การจัดอบรม พัฒนาครูในด้านนี้ ซึ่งจะช่วย ลดปัญหาต่าง ๆ ลงได้ และเลือกผู้รับผิดชอบที่เหมาะสมกับงาน



## 6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

6.1 ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้างานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนได้มีการพัฒนาบุคลากรทางศึกษาอยู่เสมอ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการบริหารงานต่าง ๆ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้างานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่สำคัญโรงเรียนส่วนใหญ่ได้รับวัสดุ อุปกรณ์ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล ประเสริฐแก้ว (2559) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับน้อย และสอดคล้องกับจิรัฐ คล้องแคล่ว (2563) ได้ศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูธุรการและครูผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมอยู่ในระดับมากส่วนปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมอยู่ในระดับน้อยสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ทิพวัลย์ นนทเภท (2559) ได้ศึกษาปัญหาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา พบว่า ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มากที่สุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับน้อย รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับน้อย

6.2 ผลการวิจัยการเปรียบเทียบปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้างานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็น ต่อปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่ แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะได้กำหนดงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นไปอย่างมีระบบ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ในทุกส่วนราชการตลอดจนสถานศึกษา ได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการบริหารงานในโรงเรียนพัฒนาบุคลากรโดยการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการทั้งกลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้างานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ทิพวัลย์ นนทเภท (2559) ได้ศึกษาปัญหาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา พบว่า ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มากที่สุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับน้อย รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับน้อย ผลการ

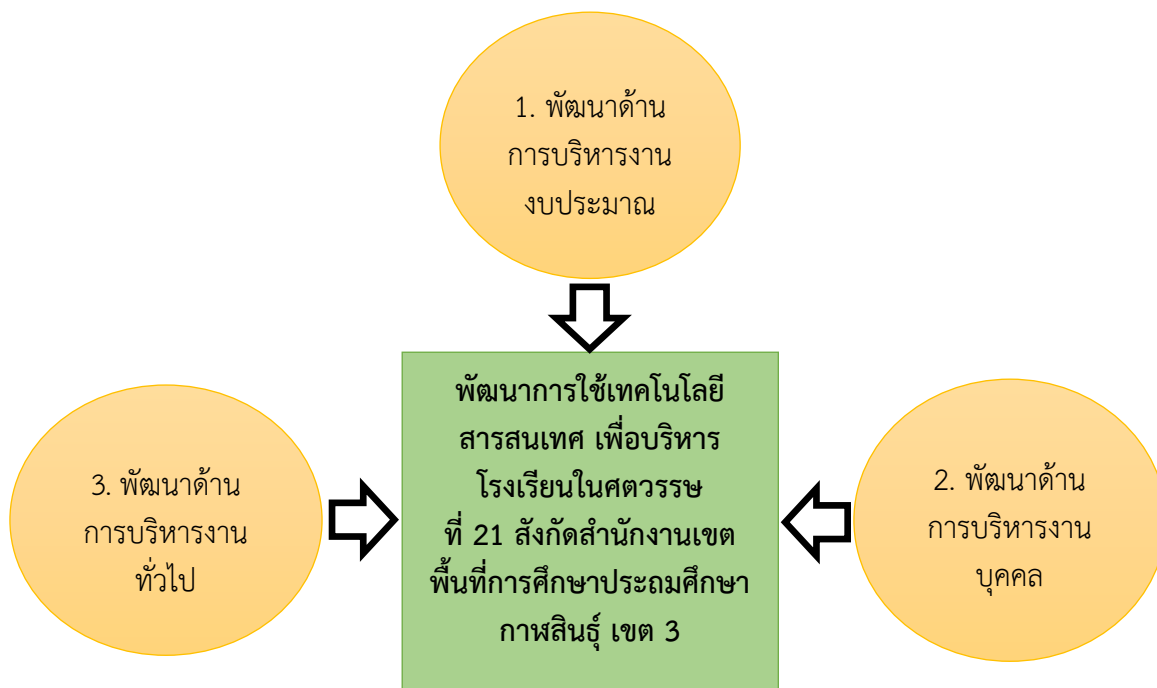
เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามสถานภาพของบุคลากรโดย ภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับอนุพงศ์ อัดถไพศาล (2558) งานวิจัยเรื่องศึกษาสภาพการใช้และปัญหาในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการใช้และปัญหา ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ยกเว้นด้านการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง สภาพการใช้และปัญหาในการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง ผลการเปรียบเทียบสภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่ต่างกัน

6.3 การเปรียบเทียบปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคสนธิ์ เขต 3 ตามความคิดของ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้างานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน รายด้านและ โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความเชี่ยวชาญในการใช้งานของบุคลากรในโรงเรียนจากการศึกษาพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานใน โรงเรียน มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หลุทัย อรุณศิริ (2557) ได้ศึกษาปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุ และ ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับศุภสิริ พัฒนภักดี (2558) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนาสารจังหวัดสุราษฎร์ธานี เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน 108 คน โดยใช้แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติทดสอบ ได้แก่ สถิติทดสอบทีและ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนาสารจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหาร งานงบประมาณ ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของครูที่แตกต่างด้านเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 7. องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคสนธิ์ เขต 3 ทำให้ได้ทราบผลของการวิจัยที่

สามารถนำไปใช้พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สรุปได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู หัวหน้างานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจะเห็นว่าโรงเรียนขนาดเล็กพบปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดกลางขึ้นไปแต่โดยรวมปัญหายังอยู่ในระดับน้อยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหากับผู้ใช้งานดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้นเพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเน้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ควรมีการจัดอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับบริหารทั่วไป และศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านการใช้เทคโนโลยีบริหารงาน

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารในโรงเรียนให้ทันสมัยทันต่อโลกในปัจจุบัน

8.3.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าความต้องการในการอบรมพัฒนาครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เหตุเพื่อการบริหารงาน ในโรงเรียน เพื่อให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

8.3.3 ควรมีการศึกษาก้าวหน้าด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาที่สมบูรณ์ต่อไป

## 9. บรรณานุกรม

- จิรวุฒิ คล่องแคล่ว. (2563). **สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิพวัลย์ นนทเภท. (2559). **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยอีสเทอร์นเอเชีย.
- ไพรัช รัชพงษ์, พิเชษฐ์ ดรุณกุลโรจน์. (2541). **เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ภัทรพล ประเสริฐแก้ว. (2559). **สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศุภสิริ พัฒนภักดี. (2558). **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. (2563) **แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ.2563-2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3**. กาฬสินธุ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.
- สุทิพย์ ประทุม. (2565). **การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในยุควิถีชีวิตใหม่**. นราธิวาส : มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.
- หฤทัย อรุณศิริ. (2557). **ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี**. ลพบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อนุพงศ์ อัดถไพศาล. (2558). **ศึกษาสภาพการใช้และปัญหาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาของอำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1**. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม\*

THE DEVELOPMENT OF A PROGRAM TO ENHANCE ACTIVE LEARNING  
FOR TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE  
AREA OFFICE MAHASARAKHAM

วทันวิภา บุคตีสี่<sup>1</sup>, กาญจน์ เรืองมนตรี<sup>2</sup>

Wattanawipa Buddeese<sup>1</sup>, Karn Ruangmontri<sup>2</sup>

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<sup>1,2</sup>

Faculty of Education, Mahasarakham University<sup>1,2</sup>

Email : b.wattanawipa@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม 2) เพื่อออกแบบ สร้าง และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวน 322 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 1 คน จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 2 โรงเรียน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวน 7 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ และ

ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 2) โปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผล โดยมีเนื้อหา ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 ด้านการออกแบบการเรียนรู้ Module 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ Module 3 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และ Module 4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับมาก

**คำสำคัญ :** การพัฒนาโปรแกรม; การพัฒนาครู; การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

### ABSTRACT

This research aimed 1) to study a current condition, a desirable condition, and needs to enhance active learning for teachers under the Secondary Education Service Area Office Mahasarakham, 2. to develop a program to enhance active learning for teachers under the Secondary Education Service Area Office Mahasarakham. The research was conducted in 2 phases as follows. Phase 1: The current condition, the desirable condition, and the needs to enhance active learning for teachers under the Secondary Education Service Area Office Mahasarakham were studied. The sample group consisted of 322 teachers of schools under Secondary Education Service Area Office Mahasarakham selected through the stratified random sampling technique. The informants were a director and a teacher from best practice schools selected through the purposive sampling technique. The research tools were a questionnaire and an interview form. The statistics used in the quantitative data analysis were mean, standard deviation, and  $PNI_{Modified}$ . Phase 2: The development of a program to enhance active learning for teachers under the Secondary Education Service Area Office Mahasarakham was studied. The program was assessed by 7 experts selected through the purposive sampling technique. The research tool was an assessment form on suitability and feasibility of the program.

The results were as follows: 1. The current condition of active learning under the Secondary Education Service Area Office Mahasarakham was overall at the moderate level. The desirable conditions of active learning under the Secondary Education Service Area Office Mahasarakham were overall at the high level. The needs assessment of active learning was found in descending order, namely, learning design, using material, innovation and technology for learning, learning by doing and thinking, and authentic assessment. 2. The program to enhance active learning for teachers

under the Secondary Education Service Area Office Mahasarakham consisted of 1) Principle 2) Objectives 3) Content 4) Learning process and 5) Measurement and evaluation. The content consisted of 4 modules: Module 1 learning design, Module 2 learning by doing and thinking, Module 3 using material, innovation and technology for learning, and Module 4 authentic assessment. The result of suitability assessment of the program was at the highest level and the result of feasibility assessment of the program was at the high level.

**Keywords :** Development of a program; Teacher Development; Active Learning

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะการพัฒนาคนให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือทักษะการเรียนรู้และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560) กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ครูเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารที่ข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างเลี่ยงไม่ได้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้อุปกรณ์การเรียนรู้และวิธีแสวงหาความรู้ ถูกปรับเปลี่ยนไปจากระบบการเรียนแบบดั้งเดิมที่มีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนเพียงฝ่ายเดียว ไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองที่นักเรียนสามารถแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น ครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการขององค์กรบริหารการศึกษา ตั้งแต่โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

นอกจากนี้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ยังได้บัญญัติมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการประกอบวิชาชีพครู โดยกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องนำมาตรฐานวิชาชีพไปใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประกอบวิชาชีพ ครูสภาได้กำหนดมาตรฐานไว้ 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน และมาตรฐานด้านการปฏิบัติ

ตน ซึ่งการจัดการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งในมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน และเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดสมรรถนะครูไว้ 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งการจัดการเรียนรู้ก็เป็นหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุตามความต้องการขององค์กร ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้นำเอาสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พชรวิทย์ จันทศิริสิริ, 2554) ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน การจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้ อยากรเรียน การพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียน การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วัลลภา เทพหัสติน ฦ อยุธยา, 2544)

ปัจจุบันและอนาคตของการจัดการศึกษายุคศตวรรษที่ 21 จะต้องเชื่อมโยงกับกระบวนการทางสังคมระบบเศรษฐกิจที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และต้องสอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ระบบการศึกษาแบบเดิมที่เน้นความรู้ ทำให้ความรู้ไม่อาจพัฒนาไปกับการปฏิบัติให้มีคุณภาพโดยรอบด้านได้ การจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้จึงต้องเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (วัชรา เหล่าเรียนดี และคณะ, 2560) ระบบการศึกษาในหลายประเทศได้พัฒนาหลักสูตรการศึกษาที่เน้นสร้างกระบวนการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์เพื่อรังสรรค์นวัตกรรม และส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนในอนาคต อันเป็นที่มาของทิศทางในการจัดการศึกษาแบบใหม่ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้ ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนในสภาพปัจจุบัน ผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เป็นการสอนที่สร้างสรรค์ และสร้างผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่รู้ และสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง กระบวนการจัดการศึกษาต้องเป็นไปในลักษณะเชิงรุก หรือ Active Learning นั่นคือ การเปลี่ยนวิธีการสอนแบบเดิม ๆ เป็นการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ กระตุ้นให้เกิดความใฝ่รู้ รู้จักคิดวิเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์ และแก้ไขปัญหาได้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะเป็นผลทำให้นักเรียนค้นพบความรู้ใหม่ สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2559)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น จัดว่าเป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย (Meaningful Learning) และเป็นการเรียนรู้เพื่อชีวิต (Education is Life) ซึ่งหากได้รับการส่งเสริมสนับสนุนที่ดีจากครูก็จะกลายเป็นทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ได้ต่อไป (วัชรา เหล่าเรียนดี และคณะ, 2560) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) สร้างแรงบันดาลใจ ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและพี่เลี้ยง (Coach & Mentor) แสวงหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย (Meaningful Learning) ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ มีความเข้าใจในตนเองใช้สติปัญญา คิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่บ่งบอกถึงการมีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 มีทักษะวิชาการ



ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตามระดับช่วงวัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้ส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในรายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือ กิจกรรมการเรียนรู้อื่นรวมถึง ส่งเสริมการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนที่เน้น กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ ประชากรวัยเรียนได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานการศึกษาอย่างทั่วถึง มีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วง วัยอย่างมีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียนบนพื้นฐานของ ความเป็นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคามได้มีการกำหนดกลยุทธ์ และ ดำเนินงานเพื่อสนองนโยบายการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2550 อย่างไรก็ตามยังพบปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน จากผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้น พื้นฐาน (O-NET) พบว่า ยังอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศและไม่มีพัฒนาการ ซึ่งมาจากการจัดการเรียนรู้ที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ขาดทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิง รุก (Active Learning) ขาดการนำสื่อ เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และยึดติดกับวิธีการและ รูปแบบการสอนแบบเดิม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม, 2562)

จากความสำคัญและที่มาของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของครูและสถานศึกษาเพื่อ พัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ และทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อการจัดการ เรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

2.2 เพื่อออกแบบ สร้าง และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ซึ่งจะได้นำไปใช้ในการ วางแผนพัฒนาครูต่อไป

3.2 ได้โปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม และนำไปใช้ในการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3.3 ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นเพื่อนำไปพัฒนาครู

#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวน 2,067 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวน 322 คน โดย 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling Technique) และใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีค่า IOC เท่ากับ .50 ขึ้นไป มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.967 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยศึกษาจากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 1 คน จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 2 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 4 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งทำหน้าที่ตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวม

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการออกแบบ การเรียนรู้	2.56	0.50	ปานกลาง	4.94	0.22	มากที่สุด	0.930	1
2. ด้านการจัดการ เรียนรู้ผ่านกระบวนการ คิด และการลงมือ ปฏิบัติ	2.60	0.56	ปานกลาง	4.95	0.21	มากที่สุด	0.904	3
3. ด้านการใช้ และ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการ เรียนรู้	2.58	0.66	ปานกลาง	4.96	0.19	มากที่สุด	0.922	2
4. ด้านการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง	2.69	0.55	ปานกลาง	4.96	0.19	มากที่สุด	0.844	4
รวม	2.61	0.45	ปานกลาง	4.95	0.20	มากที่สุด	-	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านการออกแบบ การเรียนรู้ (PNI<sub>modified</sub> = 0.930) ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (PNI<sub>modified</sub> = 0.922) ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ (PNI<sub>modified</sub> = 0.904) และ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง (PNI<sub>modified</sub> = 0.844) ตามลำดับ

5.2 ผลการออกแบบ สร้าง และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผล โดยมีเนื้อหา ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 ด้านการออกแบบการเรียนรู้ Module 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ Module 3 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ

นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และ Module 4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

5.2.1 Module 1 ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้ การศึกษาหลักสูตร วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด กำหนดผลการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การประเมินผู้เรียนก่อนสอนเพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และการประเมินความต้องการของผู้เรียน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน การออกแบบการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับเนื้อหา ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และกิจกรรมการเรียนรู้ และการสร้างเครือข่าย PLC เพื่อนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงการออกแบบการเรียนรู้

5.2.2 Module 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้ การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ออกแบบ วางแผนการทำงาน และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหา การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง การจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์วิจารณ์และร่วมกันอภิปรายอย่างกว้างขวาง

5.2.3 Module 3 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้ การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้ออกแบบ สร้างและพัฒนาสื่อเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน การสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการสร้างและผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

5.2.4 Module 4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้ การศึกษาคู่มือ หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง การออกแบบวิธีการวัด เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล และนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้กิจกรรมการเรียนรู้ และเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด การประเมินผลจากการปฏิบัติจริงและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการประเมินตนเอง และการนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนและปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

6.1.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า

อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวบ่งชี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังที่ นนทลี พรธาดาวิทยา (2561) ได้นำเสนอว่า การจัดการเรียนการสอนแบบเดิมจะไม่สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้จากการเรียนไปปฏิบัติได้ดี และอาจไม่ส่งเสริมต่อสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21 และครูบางส่วนมีการสอนอย่างไม่เป็นระบบแบบแผน หรือเลือกรูปแบบการสอนที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนจึงอาจทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายหรือเกิดทัศนคติในแง่ลบได้อีกด้วย ทั้งนี้ครูยังมีความต้องการที่จะพัฒนาและได้รับการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามนโยบายและแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

6.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ที่ต้องการส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในรายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือกิจกรรมการเรียนรู้อื่น รวมถึงส่งเสริมการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ที่เน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

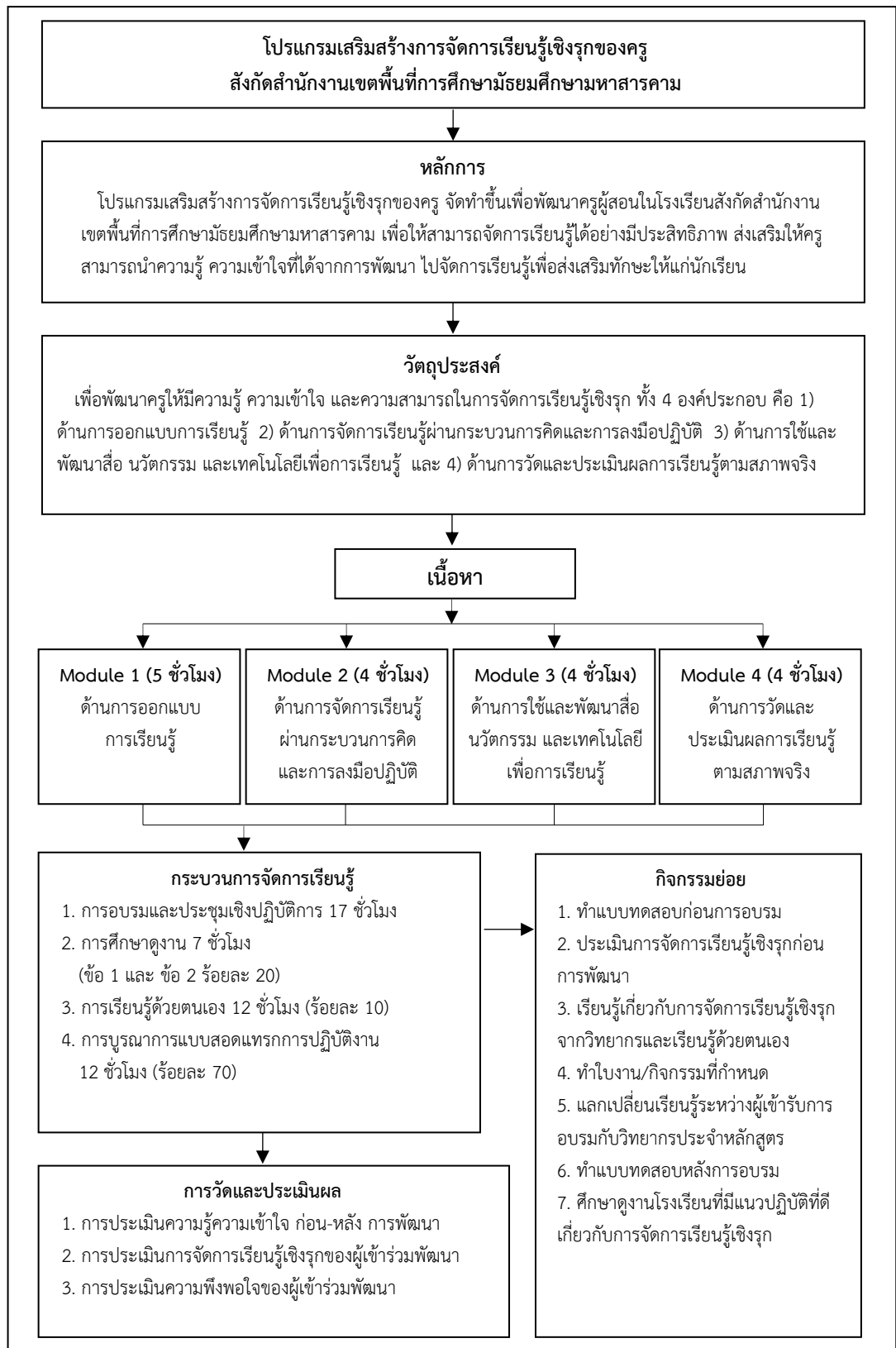
6.1.3 ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกต้องเริ่มต้นจากการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและความสนใจของผู้เรียน นำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ และวัดผลและประเมินผล ตามลำดับ จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ครูต้องได้รับการพัฒนา ดังที่ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2544) ได้นำเสนอว่า ครูมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน การจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเรียน การพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียน การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การใช้และพัฒนาสื่อ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามลำดับ

6.2 ผลการออกแบบ สร้าง และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม สามารถอภิปรายได้ดังนี้

โปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผล โดยเนื้อหา ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 ด้านการออกแบบการเรียนรู้ Module 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ Module 3 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และ Module 4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และ 4.48 ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ จากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่าโปรแกรม คือ แผนหรือกิจกรรมที่วางแผนไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งออกแบบมาจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในโปรแกรม และจากการที่ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย Barr and Keating (1990) ; Styles (1990) ; Houle (1996) ; Carolyn (2013) และ วิโรจน์ สารรัตน์ (2550) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช ภูคังกิ่ง (2560) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบของโปรแกรม 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) เนื้อหา และสาระสำคัญ และ 5) การวัดและประเมินผลโปรแกรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล โดยผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 โดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

## 7. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มาออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม สรุปเป็นแผนผัง ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพที่ 1 แผนผังโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม มีสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า ครูมีความคาดหวังว่าหากมีความมุ่งมั่น พัฒนา และเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างจริงจังแล้ว จะทำให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นควรมีโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้รับการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ในการนำโปรแกรมไปใช้เสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีนโยบายเกี่ยวกับการเข้ารับการพัฒนามาตามโปรแกรมนี้อย่างชัดเจน มีการกำหนดเกณฑ์การผ่านการพัฒนา มีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความตระหนักและพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้หรือวิธีในการพัฒนาที่แตกต่างและหลากหลายมากขึ้นเพื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนาและหาวิธีการที่ทำให้เกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

8.3.2 ควรมีการวิจัยเพื่อตรวจสอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูเป็นระยะ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตามหลักการพัฒนาแบบต่อเนื่องเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับปัญหา

8.3.3 ควรมีการวิจัยเพื่อติดตามผลหรือการศึกษาเพิ่มเติมในการนำโปรแกรมไปใช้ในการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

## 9. บรรณานุกรม

- คมกริช ภูคกงิ่ง. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เฉลิมพล สุปัญญาบุตร. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นนทลี พรธาดาวิทย์. (2561). การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.



- พรวิทย์ จันทศิริสิริ. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2559). การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ตำราและเอกสารวิชาการ วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ยุภาลัย มะลิซ้อน. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัชรา เหล่าเรียนดี และคณะ. (2560). กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 12. นครปฐม : เพชรเกษมพรี้นติ้ง กรุ๊ป จำกัด.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2544). การพัฒนาการเรียนการสอนทางการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2550). ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. (2562). รายงานผลการดำเนินงาน. มหาสารคาม : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- Barr, M.J. and Keating, L.A. (1990). *Developing Effective Student Services Programs : Systematic Approaches for Practitioners*. California : Jossey-Bass.
- Carolyn, B. (2013). *Talent Acquisition Leader making recruiting as simple as possible for small businesses*. Texas : The Growing Team McMaster University.
- Houle, C. (1996). *The Design of Education*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Styles, M. H. (1990). *Effective model of systematic program planning*. San Francisco : Jossey-Bass.

แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาล  
ตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด\*  
GUIDELINES FOR DEVELOPMENT ON THE COMMUNITY WELFARE FUND  
BASED ON FOUR IDDHIPPADA OF CHAMPAKHAN SUB-DISTRICT  
MUNICIPALITY, SUWANNAPHUM DISTRICT,  
ROI ET PROVINCE

พระครูสุวรรณโชติวัฒน์ สจจวโร (วรศาสตร์)<sup>1</sup>, พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า<sup>2</sup>  
Phrakhrusuwanchotiwat Satjawaro (Worasat)<sup>1</sup>, Pomvimol Pochailar<sup>2</sup>  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด<sup>1,2</sup>  
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus<sup>1,2</sup>  
Email : Thaweechok9@yahoo.co.th

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด และ 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนในเขตเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (วิมังสา) รองลงมา ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี (ฉันทะ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีงานทำและการมีรายได้ (วิริยะ)และ 2. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 1) ควรจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย มีสถานที่ออกกำลังกายหรือลานกีฬาในทุกหมู่บ้าน 2) เพิ่มทุนการศึกษาแก่เด็กเรียนดีแต่ยากจน 3) ส่งเสริมการจัดการความรู้และพัฒนานวัตกรรมสวัสดิการชุมชน 4) ควรมีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้กับชุมชน โดยการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนหรือด้อยโอกาสให้สามารถมีที่อยู่อาศัยและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี 5) ควรสำรวจความต้องการในด้านการจัดสวัสดิการ 6) ควรมีเวรยาม

ประจําหมู่บ้าน ส่งเสริมให้ประชาชนเรียนรู้ และมีประสบการณ์จริงจากการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคมภายใต้การบริหารจัดการกองทุน สวัสดิการชุมชนที่เข้มแข็ง

**คำสำคัญ :** แนวทางการพัฒนา; กองทุนสวัสดิการชุมชน; อิทธิบาท 4

### ABSTRACT

The objectives of the research were 1) to study the level of the community welfare fund development based on the Four Principles of Iddhipada of Champakhan Sub-District Municipality, Suwannaphum District, Roi Et Province and 2) to suggest the guidelines for developing the fund in mention. The samples were fund members, totally 331 in number, and the instrument for data collection was the five-scale rating questionnaire and reliability of .94. The statistics used for the data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation, together with t-test and F – test to test the hypothesis.

The findings can be summarized as follows: 1. The development of the community welfare fund based on the Four Principles of Iddhipada of Champakhan Sub-District Municipality, Suwannaphum District, Roi Et Province, was found, on an overall aspect, to prevail at the ‘MUCH’ level. On an individual aspect, the item that was found to be on top of the scale was safety and security in terms of both life and assets, followed by hygienic and healthy aspect and employment and income earning, respectively. And 2. The related recommendations as suggested by the responses were the following: 1) Fitness activity, exercise court or sport complex should be arranged in all villages. 2) More scholarships for students should be provided. 3) Knowledge management and welfare innovation programs should be promoted for the public. 4) Housing project should be initiated for those in need of residence. 5) Occasional survey of community needs for welfare channels should be implemented. 6) There should be guarding system, training courses and classes on life experience and social coexistence under the robust management of community fund system.

**Keywords :** Guidelines for development; Community Welfare Fund; Four Principles of Iddhipada

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การพัฒนาประเทศในปัจจุบันเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยให้ประชาชนกินดีอยู่ดีมีความสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนให้ประชาชนเป็นผู้ริเริ่มเป็นเจ้าของและดำเนินการด้วยตนเองจนมีคุณภาพระดับหนึ่ง จากนั้นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและรัฐบาลมีการสนับสนุนด้านการสมทบกองทุนระบบสวัสดิการชุมชน เช่น การจัดสวัสดิการจากฐานกลุ่มออมทรัพย์ องค์กร การเงิน วิสาหกิจชุมชน กิจกรรมทางศาสนา การจัดการทรัพยากรโดยผ่านสถาบันองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) และการสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้น (สถาบันองค์กรชุมชน, 2562) และมีการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนให้สอดคล้องกับวิถีชุมชนที่หลากหลาย เน้นให้ชุมชนหันมาฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีและความสัมพันธ์เป็นสวัสดิการแบบพึ่งตนเองที่ชุมชนร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างระบบร่วมบริหารจัดการและร่วมรับผลประโยชน์เพื่อให้เป็นกองทุนที่ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกันมีการสมทบงบประมาณจาก 3 ฝ่าย คือ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรัฐบาล (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน องค์กรมหาชน, 2551)

กองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลจำปาขัน จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ก่อตั้งเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2553 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้<sup>1)</sup> เพื่อเป็นศูนย์รวมน้ำใจของคนทุกเพศ ทุกวัย ในชุมชนและท้องถิ่น ให้เกิดสำนึกรับผิดชอบในการพึ่งตนเองโดยระบบการฝากสัจจะวันละบาท และจัดสวัสดิการที่ทั่วถึงเป็นธรรม 2) เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นเรื่องการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในชุมชน 3) เพื่อจัดสวัสดิการสังคมที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของสมาชิกและชุมชน 4) เพื่อลดช่องว่างความเป็นอยู่ของสมาชิกในชุมชนให้เกิดความเสมอภาค และประสานความร่วมมือในการแก้ปัญหาของชุมชนในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดความสันติสุข 5) เพื่อเป็นแบบอย่างและเผยแพร่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการไปยังชุมชนอื่นที่สนใจ โดยการพึ่งตนเองและรวมพลังของคนในปัจจุบันแต่การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลจำปาขัน ยังมีปัญหาบางประการ เนื่องจากความหลากหลายของสมาชิกมาจากองค์ประกอบหลายอย่างทำให้มีความคิดเห็นที่ต่างกันได้ รับข้อมูลที่อาจไม่ถูกต้องหรือไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการดำเนินงานและมีทัศนคติที่แตกต่างกัน (กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลจำปาขัน จังหวัดร้อยเอ็ด, 2564)

ดังนั้นกองทุนสวัสดิการชุมชนส่วนใหญ่ เป็นการศึกษาด้านการบูรณาการและการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน แต่การศึกษาด้านการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนยังมีน้อยจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัย มีความสนใจจะศึกษาการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลจำปาขัน จังหวัดร้อยเอ็ด ในประเด็นปัญหาด้านกระบวนการคิดและวางแผน ด้านกระบวนการดำเนินงาน และด้านการรับผลประโยชน์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มาใช้เป็นข้อเสนอแนะ การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลจำปาขัน จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงพื้นฐานของชีวิตสมาชิกทุกคนให้มีความยั่งยืนตลอดไปและเป็นการปลูกจิตสำนึกที่ดีให้กับสมาชิกรู้จักการออม มีความเสียสละสามัคคี มีคุณธรรม ในการนำหลักอริยบท 4 มาใช้อีกทั้งส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการพัฒนาจิตใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ของชุมชนต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบถึงสภาพการพัฒนาและปัญหากองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

3.2 สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อก่อประโยชน์ให้แก่ที่เทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

4.1 ประชากร ได้แก่ สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนในเขตเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 2,400 คน

4.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนในเขตเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 331 คน โดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลจำปาขัน จำนวน 5 คน แกนนำชุมชน คณะบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน 1) นายภูสิน ลาสองชั้น 2) นายสุรชัย พลเดช 3) นายบุญธรรม ชุมเหมา 4) นายนิรันดร์ พรหมดงเมือง 5) นายอนันต์ ตะกะศิลา 6) นายธานินทร์ สอนวิชา 7) นายจันทร์ทา รมณี 8) นายวิรัช นาแขง 9) นายสายฝน แก้วสมบัติ 10) นายประมวล มาหินกอง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานวิจัย และเป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษาทั้งหมด ในการตอบแบบสัมภาษณ์

4.4 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม กำหนดกรอบแนวคิดและสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี (ฉันทะ) 2) ด้านการมีการศึกษาที่ดี (วิริยะ) 3) ด้านการมีที่อยู่อาศัยที่ดี (จิตตะ) 4) ด้านการมีงานทำและการมีรายได้ (วิริยะ) 5) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (วิมังสา)

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลจำปาขัน จำนวน 5 คน แกนนำชุมชน คณะบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน

4.5 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถามแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องตามรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 - 1.00

4.6 นำแบบสอบถามที่สร้างไปทดลองใช้ (Try out) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Reliability) และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4.7 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 331 ชุด และแบบสัมภาษณ์จำนวน 10 ชุดซึ่งได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และมีการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่มีการตอบกลับมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำไปทำการวิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, F-test และสรุปผลการวิจัย

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ระดับการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยอิทธิบาท 4	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1) ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี (ฉันทะ)	3.57	0.70	มาก	2
2) ด้านการมีการศึกษาที่ดี (วิริยะ)	3.57	0.85	มาก	3
3) ด้านการมีที่อยู่อาศัยที่ดี (จิตตะ)	3.56	0.74	มาก	4
4) ด้านการมีงานทำและการมีรายได้ (วิริยะ)	3.52	0.74	มาก	5
5) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (วิมังสา)	3.61	0.80	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.56</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.56$ , S.D.=0.77) เมื่อพิจารณาเรียงด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (วิมังสา) ( $\bar{X}=3.61$ , S.D.= 0.80) รองลงมา ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี(ฉันทะ) ( $\bar{X}=3.57$ , S.D.= 0.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีงานทำและการมีรายได้ (วิริยะ) ( $\bar{X}=3.52$ , S.D.= 0.74)

5.2 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

จากการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

5.2.1 ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี (ฉันทะ) ควรจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย มีสถานที่ออกกำลังกายหรือลานกีฬาในทุกหมู่บ้าน

5.2.2 ด้านการมีการศึกษาที่ดี (วิริยะ) ควรเพิ่มทุนการศึกษาแก่เด็กเรียนดีแต่ยากจน ส่งเสริมการจัดการความรู้และพัฒนานวัตกรรมสวัสดิการชุมชนการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลจำปาขันจัดให้มีศูนย์ถ่ายทอดความรู้เพื่อให้ความรู้กับคนในชุมชน

5.2.3 ด้านการมีที่อยู่อาศัยที่ดี (จิตตะ)ควรมีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้กับชุมชน โดยการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนหรือด้อยโอกาสให้สามารถมีที่อยู่อาศัย และมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

5.2.4 ด้านการมีงานทำและการมีรายได้ (วิริยะ) ควรสำรวจความต้องการในด้านการจัดสวัสดิการ การศึกษาคุณงานนอกสถานที่และการพัฒนากองทุนฌาปนกิจชุมชนโครงการธนาคารขยะ ควรดำเนินการพัฒนาการประกอบอาชีพ พัฒนาระบบเศรษฐกิจของครัวเรือนและชุมชนของประชาชนเทศบาลตำบลจำปาขันที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน

5.2.5 ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (วิมังสา) ควรมีเวรยามประจำหมู่บ้าน ส่งเสริมให้ประชาชนเรียนรู้และมีประสบการณ์จริงจากการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคมภายใต้การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนที่เข้มแข็ง

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผลดังนี้

6.1 ระดับการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการจัดสรรทรัพยากรของสังคม ด้วยการควบคุมอัตราการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข

มีความเจริญทางศิลปวัฒนธรรมและจิตใจ นอกจากนี้ประชาชนยังต้องการได้รับการพัฒนาด้าน การศึกษามีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีการพัฒนาวัฒนธรรมและจิตใจด้านต่างๆ โดยยึดหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็น คุณธรรมนำทางสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2550) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จมี 4 ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะคือความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ คือความเพียร พยายาม จิตตะคือ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสาคือ ความไตร่ตรองสอบสวนพิจารณาหรือ หมายความว่าพากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝน ใช้ปัญญาสอบสวน นี่เป็นอิทธิบาท 4 ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อำพร ปันตาแก้ว และธรรมบุญ พ่อคำทอง (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ ของกองทุนสวัสดิการชุมชนในตำบลสารภี อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

6.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาล ตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดมีดังนี้ ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี (ฉันทะ) ควรจัด กิจกรรมการออกกำลังกาย มีสถานที่ออกกำลังกายหรือลานกีฬาในทุกหมู่บ้าน 2) ด้านการมีการศึกษา ที่ดี (วิริยะ) ควรเพิ่มทุนการศึกษาแก่เด็กเรียนดีแต่ยากจน ส่งเสริมการจัดการความรู้และพัฒนา นวัตกรรมสวัสดิการชุมชน การประชาสัมพันธ์ข่าวสารของกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบล จำปาขัน จัดให้มีศูนย์ถ่ายทอดความรู้เพื่อให้ความรู้กับคนในชุมชน 3) ด้านการมีที่อยู่อาศัยที่ดี (จิตตะ) ควรมีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้กับชุมชน โดยการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนหรือด้อยโอกาส ให้สามารถมีที่อยู่อาศัยและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี 4) ด้านการมีงานทำและการมีรายได้ (วิริยะ) ควร สสำรวจความต้องการในด้านการจัดสวัสดิการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการพัฒนากองทุน ฅาปนกิจชุมชนโครงการธนาคารขยะ ควรดำเนินการพัฒนาการประกอบอาชีพ พัฒนาระบบ เศรษฐกิจของครัวเรือนและชุมชนของประชาชนเทศบาลตำบลจำปาขันที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน 5) ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (วิมังสา) ควรมี เวยามประจำหมู่บ้าน ส่งเสริมให้ประชาชนเรียนรู้ และมีประสบการณ์จริงจากการดำเนินชีวิตและ การอยู่ร่วมกันในสังคมภายใต้การบริหารจัดการกองทุน สวัสดิการชุมชนที่เข้มแข็ง ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัด ร้อยเอ็ด มีความเข้าใจในทิศทางและแนวโน้มในการดำเนินงานกองทุน การจัดสวัสดิการให้แก่ชุมชน โดยผ่านกระบวนการจัดการฐานข้อมูล ออกข้อบัญญัติท้องถิ่นว่าด้วยการจัดสวัสดิการชุมชน การมีใจ รัก ศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ทำ ด้วยการสร้างหลักประกันตามความต้องการของสมาชิก เป้าหมาย หลักในการจัดสวัสดิการ คือ มุ่งเน้นประชาชนเป็นหลัก มีความเพียร ความมุ่งมั่นทุ่มเท การจัด สวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชนทุกกระบวนการ การพัฒนา กองทุนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ การสนับสนุนงบประมาณและการสร้างภาคีเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของเนตรชนก พาคำ, เชิดเกียรติ กุลบุตร, พรกมล ระหาญนอก (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลนาอ้อ อำเภอเมือง จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลนาอ้อ มีแนวทางในการดำเนินงานที่ยั่งยืนคือ มีการสร้าง หลักประกันให้กับสมาชิกตามความต้องการมีเป้าหมายหลักคือมุ่งเน้นประชาชนเป็นหลัก และเหมาะสมกับบริบทของ ชุมชน มีความเสมอภาค เท่าเทียมในการให้บริการ และรับผลประโยชน์



การมีส่วนร่วมของประชาชนทุกระดับในการเพิ่มศักยภาพในการบริหารกองทุนอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนากองทุน ยกกระดับให้เป็นแหล่งเรียนรู้ มีการบริหารจัดการงบประมาณที่ชัดเจน และมีการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

## 7. องค์กรความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้้องค์ความรู้ที่ได้จากแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยอิทธิบาท 4 ของเทศบาลตำบลจำปาขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อก่อประโยชน์ให้แก่ชุมชน ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี ด้านการมีการศึกษาที่ดี ด้านการมีที่อยู่อาศัยที่ดี ด้านการมีงานทำและการมีรายได้ ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน นำไปสู่การพัฒนากองทุนให้มีความมั่นคงยิ่งขึ้น
2. ทำให้เห็นว่ากองทุนสวัสดิการชุมชนมีความสัมพันธ์กันกับชุมชนเป็นอย่างมาก ทำให้เห็นถึงการดำเนินชีวิตของคนในชุมชน และสามารถบริหารจัดการสวัสดิการให้กับประชาชนได้อย่างเท่าเทียมกัน

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ควรสำรวจความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริงโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มากำหนดนโยบายให้เป็นนโยบายที่ดีต่อไป

8.1.2 ควรหาวิธีการทำให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมและเกิดการความรู้สึกเป็นเจ้าของกองทุน

8.1.3 ควรส่งเสริม แนะนำการหาแหล่งทุนต่อยอดในการดำเนินจากพื้นที่ เช่น การบริจาคการเรียไร การสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 กองทุนพัฒนาชุมชนควรส่งเสริมการจัดตั้งสถานที่จำหน่ายสินค้า หรือผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกตามภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ตลาด OTOP ในชุมชนหรือตลาดประจำตำบล

8.2.2 กองทุนพัฒนาชุมชนควรมีกองทุนกั๊ยมเพื่อการศึกษาให้กับกลุ่มนักเรียนขาดแคลนที่ผู้กั๊บรายได้ในอนาคต

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกองทุนที่มาจากนโยบายประชานิยมด้านอื่นๆ ของรัฐบาล เพื่อสะท้อนผลการศึกษาวิจัยในการจัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายที่เหมาะสมคุ้มค่าต่อประชาชนอย่างยั่งยืน

8.3.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลเพื่อนำผลการศึกษาวิจัยมาจัดทำเป็นแผนงานบูรณาการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้มีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและชุมชนอย่างยั่งยืน

## 9. บรรณานุกรม

- กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลจำปาขัน จังหวัดร้อยเอ็ด. (2564). **ระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชน**. ร้อยเอ็ด : เทศบาลตำบลจำปาขัน.
- เนตรชนก พาคำ, เชิดเกียรติ กุลบุตร และพรกมล ระหาญนอก. (2563). แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลนาอ้อ อำเภอเมือง จังหวัดเลย. **วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย**. 15(51). 67-79.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). **ธรรมนุญชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักงานพระพุทธศาสนา.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (2551). **พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (2562). **คู่มือกองทุนสวัสดิการชุมชน**. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.
- อำพร ปิ่นตาแก้ว และธรรมนุญ พอค้าทอง. (2558). การจัดการความรู้ของกองทุนสวัสดิการชุมชนในตำบลสารภี อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่. **วารสารวิชาการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. 2(1). 86-95.

การบูชาวัตถุมงคลทางพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสม  
ของประชาชน อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย\*  
WORSHIPING SACRED OBJECTS IN BUDDHISM TO PROMOTE PROPER  
BEHAVIOR OF PEOPLE OF MUANG DISTRICT NONG KHAI PROVINCE

พระมหาจันท์ ธมมวิริโย (สีลาไหล)<sup>1</sup>  
Phramaha Chanti Dhammaviriyo (Silalai)<sup>1</sup>  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<sup>1</sup>  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University<sup>1</sup>  
Email : 6402205003@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวัตถุมงคลทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย 2) เพื่อศึกษาการบูชาวัตถุมงคลทางพระพุทธศาสนาของประชาชนอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 3) เพื่อศึกษาการบูชาวัตถุมงคลเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมดีในทางพระพุทธศาสนาของประชาชนอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัตถุมงคลทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทยวัตถุมงคลทางพระพุทธศาสนา หมายถึงสิ่งของทั้งที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติและสิ่งของที่มนุษย์ได้สร้างขึ้น ด้วยความเชื่อว่าจะจะเป็นเหตุนำมาซึ่งความสุขความเจริญ ความเป็นสิริมงคล โชคลาภหรือเป็นเครื่องป้องกันภัยต่างๆ ซึ่งได้แก่พระเครื่อง เครื่องรางของขลังชนิดต่างๆ วัตถุมงคลมีผลต่อสังคมไทยในด้านความเชื่อ การถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะเป็นการปรารถนาพระพุทธรูป ธรรมคุณ สังฆคุณ ที่เป็นอารมณ์หรือเป็นเครื่องระลึกถึงเหตุให้เรามีโอกาสในการพัฒนากายและจิตของเราไปในทางบุญกุศล ทำให้เกิดอิทธิพลด้านความเชื่อคือความเชื่อในอำนาจของพระพุทธรูปที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ความเชื่อในข้อปฏิบัติหรือปฏิบัติของเกจิอาจารย์ อิทธิพลของสื่อโฆษณา ด้านพิธีกรรมคืออิทธิพลของการประกอบพิธีกรรม หรือพิธีพุทธาภิเษก และอิทธิพลภายหลังการประกอบพิธีพุทธาภิเษกแล้ว ด้านจิตใจคือสร้างความมั่นใจ ด้านศิลปะและพุทธพาณิชย์และการลวดลายอักขระเกิดขึ้น 2) การบูชาวัตถุมงคลทางพระพุทธศาสนาของประชาชนอำเภอเมือง จังหวัดหนองคายพบว่า ประชาชนส่วนมากบูชาวัตถุมงคลของหลวงพ่อบุญรอดพระใสที่มีอยู่ทุกบ้าน และพระเครื่องที่แต่ละวัดนั้นได้สร้างขึ้นจากกิจกรรมงานบุญประเพณี เช่น หลวงพ่อบุญรอด วัดมีชัยท่า หลวงพ่อบุญรอดวัดยอดแก้ว หลวงพ่อบุญรอด วัดประดิษฐ์ธรรมคุณ (วัดหอก่อง) หลวงพ่อบุญรอด วัดศรีคุณเมือง หลวงพ่อบุญรอด วัดศรีเกษ พระเจ้าไชยเชษฐาธิราช วัดจอมมณี ซึ่งเป็นพระที่ประชาชนส่วนมากในจังหวัดหนองคาย นับถือและบูชา และยังมีวัตถุมงคลที่ได้จากสัตว์ จากพืช จากเกจิ การบูชาของเทพเจ้า และการบูชาพญานาค 3) การบูชาวัตถุมงคลเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมดีในทางพระพุทธศาสนาของประชาชนอำเภอเมือง

\*Received: November 21, 2022; Revised: January 4, 2023; Accepted: January 9, 2023

เมือง จังหวัดหนองคาย มีพฤติกรรมคือการละความชั่วโดยการยึดมั่นในวัตถุมงคลการรักษาศีลที่เห็นได้ในข้อห้ามในการใช้วัตถุมงคลและทุกกระบวนการขั้นตอนของการสร้างหากเป็นฆราวาสก็ต้องนุ่งขาวห่มขาว สมาทานศีล 5 หรือ ศีล 8

**คำสำคัญ :** การบูชาวัตถุมงคล; พระพุทธศาสนา; ส่งเสริมพฤติกรรม

### ABSTRACT

The objectives of the research were 1) to study the Buddhist auspicious material in Thai society 2) to study the worship of the Buddhist auspicious materials of people in Maung District, Nongkhai Province and 3) to study the auspicious materials to enhance good behaviors in Buddhism of people in Maung District, Nongkhai Province. It is qualitative research. The research instrument was an interview form. The data was analyzed using descriptive analysis.

The results of research are found that: 1) The Buddhist auspicious materials mean the things that occur by the nature and the things are built by human beings by believing that they will bring the happiness and progress including the auspices, fortunes, or to be things protecting various calamities, that is, Buddha images, fetishes, auspicious materials that impact on the Thai society in the aspect of belief in the Triple Gem as refuge by mentioning to the virtue of Buddha, Dhamma and Sangha as the emotion to think of the things encouraging us to have the opportunity to develop both physically and mentally in the way of wholesome . It creates the influence in the aspect of belief, that is, to believe in the efficiency of Buddhist mantra as appeared in Patika, that is, to believe in the practical method or the holy monks' practice the influence of mass communication. In the aspect of the rituals, it is the influence of the auspicious materials towards the ritual performance or the Buddhist rituals and the influence after the Buddhist ritual performance. In the aspect of mentality, it creates certainty. In the aspect of art work and Buddhist commerce and it creates various alphabets. 2) The Buddhist worship of the auspicious materials of people in Maung District, Nongkhai Province are found that the majority of people worships Loangpo Phrasai, the Buddha Image as located in every house and the Buddha images of each temple are created from the traditional activities such as Loangpo Mechai in Mechaita temple, Loangpo Phrasuay in Yodkaew temple, Loangpo Phrasao in Praditdhammakun temple (Kong temple) Loangpo Phrasuk in Srikunmaung temple, Loangpo Phrasaeng in Srisaket temple, Phrachaichetthathirach in Chomani temple. All of these are the Buddha images that majority of people in Nongkhai Province worship and there are still auspicious materials received from animals, plants, holy monks, divine sacrifice

and Phraya Naga worship. 3) The worship of auspicious materials to enhance the good behaviors in Buddhism of people in Maung District, Nongkhai Province indicates that the behaviors are the avoidance of evil by having the faith in the auspicious materials. The observance of the precepts is seen in the prohibition in the usage of auspicious materials and every process of creation if the laymen must dress in white cloths they must undertake the Five Precepts or Eight Precepts.

**Keywords :** Worship of sacred objects; Buddhism; Promotion of behavior

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ความเชื่อกับการความเป็นอยู่วิถีชีวิตนั้น เป็นสิ่งสำคัญของการดำเนินชีวิตสังคมไทยปัจจุบัน โดยเฉพาะด้านการมีสิ่งที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ เพื่อให้เกิดความสุขความเจริญต่อตนเองและครอบครัว เพราะธรรมชาติของมนุษย์ และสัตว์ย่อมมีความกลัวตัวมาตั้งแต่เกิด ทั้งความกลัวจากภัยธรรมชาติ และภัยจากสิ่งอื่น เช่น จากสัตว์ โรคภัย ภูตผีปีศาจและจากมนุษย์ด้วยกันเอง ด้วยเหตุนี้เองมนุษย์จึงได้แสวงหาบางสิ่งมายึดเหนี่ยวหรือเป็นที่พึ่งสำหรับป้องกันอันตรายต่างๆ จึงเป็นที่มาของการเคารพบูชาในสิ่งศักดิ์สิทธิ์กับเทพเจ้าทั้งหลาย จะเห็นได้ว่าสังคมไทยปัจจุบันอยู่ในช่วงที่มีความเจริญด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี แต่การดำเนินชีวิตของสังคมส่วนใหญ่ยังผูกพันกับความเชื่อของวัตถุมงคล และเชื่อในเรื่องของความเหนือธรรมชาติโดยอาศัยพิธีกรรม ประเพณี และวัฒนธรรม เช่น การไหว้หรือการบวงสรวง ความศักดิ์สิทธิ์เพื่อมีความเชื่อในการที่จะมีผลสะท้อนกลับมาให้เกิดสิริมงคลแก่ตนเอง เพราะเกิดความกลัวเมื่อเกิดกลัวต่อการไม่ได้เคารพนับถือหรือสักการะ อาจเป็นเพราะในการดำเนินชีวิตนี้เต็มไปด้วยของความเร่งรีบ ส่งผลถึงความไม่ปลอดภัยต่อตนเองและผู้อื่น จนเกิดความกังวล และเป็นเครื่องแสวงหาหลักประกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิต (แสง จันทร์งาม, 2534)

อิทธิพลความเชื่อต่อเรื่องวัตถุมงคล ซึ่งเป็นสิทธิของบุคคลในการที่จะนับถือ แต่การนับถือนั้นย่อมขึ้นอยู่กับสติปัญญาอย่างรอบคอบ หากมีความหลงงมงายจนเกินไปย่อมเป็นผู้ขาดสติ ที่จะพิจารณาเหตุผลตามความเป็นจริงตามแบบอย่างความเชื่อทางพระพุทธศาสนา “ความเชื่อเป็นพื้นฐานของการกระทำทั้งในทางที่เป็นกุศลและอกุศล และความเชื่อส่วนใหญ่จะเป็นการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีของคนในแต่ละสังคม” ทำให้สังคมที่ต่างกันมีความเชื่อไม่เหมือนกัน แต่ในลักษณะเดียวกันนั้น ความเชื่อที่นับถือนั้นย่อมมีการวิวัฒนาการมาจากธรรมชาติ ศาสนา ความคิดของมนุษย์เป็นพื้นฐานที่ส่งผลให้มนุษย์นั้นเชื่อถือตามพื้นฐานความเชื่อ (สุวรรณ สุวรรณวโช, 2546)

สิ่งที่จะทำให้บุุคคลเกิดศรัทธาก็คือ ความเป็นผู้มีวินัย ดังเช่น พระพุทธเจ้าทรงเป็นผู้มีระเบียบวินัยอย่างยอดเยี่ยม เมื่อพระ เจ้าพิมพิสารทอดพระเนตเห็นครั้งแรกก็ทรงเลื่อมใสในอริยาบทอุปติสสมณพเห็นอาการสรวมของพระอัสสชิก็เกิดศรัทธาและขอฟังธรรม จึงได้ขอบวชในพระพุทธศาสนาและได้เป็นอัครสาวกเบื้อง ขวาของพระพุทธเจ้า ตัวอย่างเช่นนี้ถือได้ว่าวินัยได้สร้างให้เกิดศรัทธาตั้งแต่ศรัทธาแบบธรรมดาถึงศรัทธาที่ไม่หวั่นไหว (อจลศรัทธา) ด้านความเชื่อของวัตถุมงคลของไทยนั้นมีมากมายหลายแบบและ หลายสำนักคนสมัยก่อนโดยเฉพาะพระภิกษุรุ่นเก่าได้สร้าง

ออกมาแจกชาวบ้านด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่มุ่งเอาผลตอบแทน ทำเพื่อบำรุงขวัญ และกำลังใจให้กับเหล่าลูกศิษย์ ปัจจุบันได้กลายเป็นของเก่า และ โบราณอันทรงคุณค่า ทั้งในด้านศิลปะและความศักดิ์สิทธิ์ จึงเป็นที่ปรารถนาของคนทั่วไปสังคมไทยมีการสะสม แลกเปลี่ยนและเช่า (ซื้อและขาย) พระเครื่องกันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะสังคมไทยปัจจุบัน ซึ่งเกิดจากกิเลสตัณหา เพราะความอยากได้นั่นเอง “พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ) ได้ให้ความหมายว่า “ความโลภเป็นรากเหง้าของอกุศลมูลเป็นอาการของจิตที่ อยากรได้อยากมีอยากเป็นในสิ่งที่ตนยังที่ไม่ได้ยังไม่มียังไม่เป็นจนต้องมีการดิ้นรนไขว่คว้า” เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมเกิดการคลาดเคลื่อนในการศรัทธาที่แท้จริง และยังส่งผลถึงการกระทำในสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงไป จนเกิดความคลาดเคลื่อนในการมีศรัทธาตามวัตถุประสงคที่แท้จริงในการสร้างกำลังใจและยึดเหนี่ยวจิตใจให้เกิดความบริสุทธิ์ใจอย่างแท้จริง (พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), 2535)

ภายในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เป็นพื้นที่ ประชาชนส่วนใหญ่นั้นนับถือพระพุทธศาสนา และมีความเชื่อเกี่ยวกับวัตถุมงคลที่เป็นพระพุทธรูปคู่บ้านคู่เมือง เช่น องค์หลวงพ่อพระใสหลวงพ่อดิ่ง เป็นต้น ทั้งที่เป็นพระภิกษุสงฆ์และคฤหัสถ์ เพราะการนับถือจากพระพุทธศาสนา อาศัยเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องทางวัตถุมงคลที่ได้มาจากพระเกจิอาจารย์ดังหรือวัดที่ประชาชนนับถือด้วยศรัทธาอยู่เป็นประจำ เพราะความศรัทธานี้เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจทั้งวัตถุและตัวบุคคล โดยจะเห็นได้จากพระภิกษุที่เคยเป็นที่เคารพศรัทธาและประชาชนปฏิบัติตามคำสอนของผู้ให้วัตถุมงคลมาแต่การปฏิบัติของประชาชนในส่วนของวัตถุมงคลนั้นเมื่อรับมาแล้วต้องนำไปปฏิบัติตามที่ถูกต้อง และอยู่ในศีลธรรมอันดีงามตามแบบอย่างพระพุทธศาสนาด้วยการเป็นคนดี โดยให้ยึดแล้วต้องปฏิบัติตามด้วย จึงจะเกิดประโยชน์หรืออานิสงส์จากการบูชา หรือความเชื่อต่อสิ่งมงคลเหล่านั้นด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประเด็นปัญหา ศึกษาการใช้วัตถุมงคลเพื่อการส่งเสริมศีลธรรมในทางพระพุทธศาสนาของประชาชนอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาวัตถุมงคลในสังคมไทย เพื่อศึกษาประเพณีการให้วัตถุมงคลของประชาชนอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย และเพื่อศึกษาการใช้วัตถุมงคลเพื่อการส่งเสริมศีลธรรมในทางพระพุทธศาสนาของประชาชนอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ให้รู้สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา และสาเหตุของความลุ่มหลงที่ยังงมงายกับวัตถุมงคล พร้อมทั้งนำหลักปฏิบัติตามพระพุทธศาสนาเถรวาทวิถีในทางพระพุทธศาสนาเถรวาทในการส่งเสริมศีลธรรมเพื่อให้เกิดความเชื่อในการรับวัตถุมงคลมาปฏิบัติที่ดั่งตามแบบอย่างความเชื่อและเพื่อเป็นการศึกษาวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเพื่อเป็นผลงานวิชาการสืบต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาวัตถุมงคลทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย
- 2.2 เพื่อศึกษาการบูชาวัตถุมงคลทางพระพุทธศาสนาของประชาชนอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
- 2.3 เพื่อศึกษาการบูชาวัตถุมงคลเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมดีในทางพระพุทธศาสนาของประชาชนอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

### 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 3.1 ได้ทราบผลการศึกษาวัตถุมงคลทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย
- 3.2 ได้ทราบการบูชาวัตถุมงคลของประชาชนอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
- 3.3 ได้ทราบการบูชาวัตถุมงคลเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมดีในทางพระพุทธศาสนาของประชาชนอำเภอเมือง จังหวัดหนองคายแล้วนำข้อมูลที่ได้มาเป็นผลงานทางวิชาการสืบต่อไป

### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพทำการศึกษาใน 2 วิธี คือ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นต้นแบบ และการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง เป็นฐานในการนำเสนอและการอ้างอิง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้ 1) เอกสารชั้นปฐมภูมิในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเอกสารที่เป็นปฐมภูมิประกอบการศึกษา ได้แก่ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2539 2) เอกสารชั้นทุติยภูมิในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้แบ่งเอกสารชั้นทุติยภูมิออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ เอกสารชั้นอรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา เอกสารวิชาการทางพระพุทธศาสนาทั้งที่เป็นหนังสือและตำรา เอกสารที่เป็นงานวิจัยวิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง เอกสารทางวิชาการอื่นๆ เช่น วารสาร นิตยสาร สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อออนไลน์ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับผู้ปกครองและพระภิกษุที่ต้นแบบในการสร้างวัตถุมงคล โดยการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายและประชาชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวัตถุมงคลในรูปแบบต่างๆในจังหวัดหนองคาย มี 2 กลุ่ม คือ (1) พระภิกษุ จำนวนจำนวน 10 รูป (2) ประชาชนทั่วไปจำนวน 10 คน รวมกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้นจำนวน 20 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงเอกสาร โดยการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ จากพระไตรปิฎก อรรถกถา และข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารบทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและวิจัยภาคสนามสัมภาษณ์แบบเจาะลึก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการเชิงพรรณนา โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับคืนมาทั้งหมดแล้ว ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ 2) นำแบบสัมภาษณ์ ไปวิเคราะห์ข้อมูลตามหัวข้อที่ได้สัมภาษณ์มาตามลำดับ 3) สรุปประเด็นของแต่ละหัวข้อ 4) การบูชาวัตถุมงคลเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมดีในทางพระพุทธศาสนา ของ ประชาชนอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 5) นำผลการวิเคราะห์ไปสังเคราะห์โดยวิธีการพรรณนา 6) สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ ในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

### 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาวัตถุมงคลทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย พบว่า วัตถุมงคลทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทยวัตถุมงคลทางพระพุทธศาสนา หมายถึง สิ่งของทั้งที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติและสิ่งของที่มนุษย์ได้สร้างขึ้น ด้วยความเชื่อว่าจะเป็นเหตุนำมาซึ่งความสุขความเจริญ ความเป็นสิริมงคล โชคลาภหรือเป็นเครื่องป้องกันภัยต่างๆ ซึ่งได้แก่พระเครื่อง เครื่องรางของขลัง ชนิดต่างๆ วัตถุมงคลมีผลต่อสังคมไทยในด้านความเชื่อการถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะเป็นการปรารถนาพระพุทธคุณ ธรรมคุณ สังฆคุณ ที่เป็นอารมณ์หรือเป็นเครื่องระลึกถึงเหตุให้เรามีโอกาสในการพัฒนา

กายและจิตของเราไปในทางบุญกุศล ทำให้เกิดอิทธิพลด้านความเชื่อคือความเชื่อในอานุภาพของพระพุทธรูปที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ความเชื่อในข้อปฏิบัติหรือปฏิบัติของเกจิอาจารย์ อิทธิพลของสื่อโฆษณา ด้านพิธีกรรมคืออิทธิพลของวัตถุมงคลต่อการประกอบพิธีกรรม หรือพิธีพุทธาภิเษก และอิทธิพลภายหลังการประกอบพิธีพุทธาภิเษกแล้ว ด้านจิตใจคือสร้างความมั่นอกมั่นใจ ด้านศิลปะและพุทธพาณิชย์และการลวดลายอักขระเกิดขึ้น

5.2 การบูชาวัตถุมงคลทางพระพุทธศาสนาของประชาชนอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย พบว่า ประชาชนส่วนมากบูชาวัตถุมงคลของหลวงปู่พระใสที่มีอยู่ทุกบ้าน และพระเครื่องที่แต่ละวัดนั้นได้สร้างขึ้นจากกิจกรรมงานบุญประเพณี เช่น หลวงปู่มีชัย วัดมีชัยท่า หลวงปู่พระสวยวัดยอดแก้ว หลวงปู่พระเสาร์ วัดประดิษฐ์ธรรมคุณ (วัดหอก่อง) หลวงปู่พระสุก วัดศรีคุณเมือง หลวงปู่พระแสง วัดศรีเกษ พระเจ้าไชยเชษฐาธิราช วัดจอมมณี ซึ่งเป็นพระที่ประชาชนส่วนมากในจังหวัดหนองคายนับถือและบูชา และยังมีวัตถุมงคลที่ได้จากสัตว์ จากพืช จากเกจิ การบูชาของเทพเจ้า และการบูชาภูยานาค

5.3 การบูชาวัตถุมงคลเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมดีในทางพระพุทธศาสนาของประชาชนอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย มีพฤติกรรมคือการละความชั่วโดยการยึดมั่นในวัตถุมงคลการรักษาศีลที่เห็นได้ในข้อห้ามในการใช้วัตถุมงคลและทุกกระบวนการขั้นตอนของการสร้างหากเป็นฆราวาสก็ต้องนุ่งขาวห่มขาว สมาทานศีล 5 หรือ ศีล 8 หากเป็นพระสงฆ์ก็ต้องปลงอาบัติ สำรวมในศีลให้บริสุทธิ์จึงจะสามารถดำเนินการสร้างวัตถุมงคลอย่างสมบูรณ์บริสุทธิ์ถูกต้องตามแบบแผนของการสร้างวัตถุมงคลของโบราณจารย์ซึ่งเท่ากับว่าผู้สร้างวัตถุมงคลทุกคนนั้นย่อมมีโอกาสได้ปฏิบัติธรรมด้วยการรักษาศีลให้บริสุทธิ์อยู่เสมอการทำความดีคือวัตถุมงคลเป็นอุบายที่จะโน้มน้าวทั้งผู้สร้างวัตถุมงคล รวมทั้งผู้ใช้วัตถุมงคลเองให้หันมาสู่การปฏิบัติธรรม และเมื่อได้มาแล้วนำมาบูชากราบไหว้นอบน้อมทั้งต้นและก่อนนอน เวลาห้อยติดตัวไปไหนก็นำมาจับเหนือหัวกราบไหว้บูชา สวดมนต์อาราธนา ด้วยความนอบน้อมอยู่เสมอ ทำจิตใจให้สงบคือการบูชาวัตถุมงคลและการกราบไหว้นอบน้อมบูชาพระเกจิอาจารย์ต่างๆ ที่วัดเพื่อขอหรือเช่าบูชาพระเครื่องมาบูชา ซึ่งผู้ใช้พระเครื่องได้มีโอกาสปฏิบัติ อบรมปัญญา ยกจิตขึ้นสู่วิปัสสนาให้เกิดความรู้แจ้งกับตนอย่างลึกซึ้ง โดยการสวดมนต์ภาวนาบท พุทธคุณ ธรรมคุณ สังฆคุณ ในการอาราธนาพระเครื่องอันเป็นพุทธานุสสติ ธรรมานุสสติ สังฆานุสสติ ซึ่งเป็นการฝึกสมาธิในการใช้พระเครื่องที่เป็นพื้นฐานที่จะช่วยผลักดันจิตของผู้ใช้พระเครื่อง วัตถุมงคลทางพระพุทธศาสนา

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 จากผลการวิจัยพบว่าวัตถุมงคลทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทยวัตถุมงคลทางพระพุทธศาสนา หมายถึง สิ่งของทั้งที่เกิดมีเองโดยธรรมชาติและสิ่งของที่มนุษย์ได้สร้างขึ้น ด้วยความเชื่อว่าจะจะเป็นเหตุนำมาซึ่งความสุขความเจริญ ความเป็นสิริมงคล โชคลาภหรือเป็นเครื่องป้องกันภัยต่างๆ ซึ่งได้แก่พระเครื่อง เครื่องรางของขลังชนิดต่างๆ วัตถุมงคลมีผลต่อสังคมไทยในด้านความเชื่อ การถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะเป็นการปรารถนาพระพุทธรูป ธรรมคุณ สังฆคุณ ที่เป็นอารมณ์หรือเป็นเครื่องระลึกถึงเหตุให้เรามีโอกาสในการพัฒนากายและจิตของเราไปในทางบุญกุศล ทำให้เกิดอิทธิพลด้านความเชื่อคือความเชื่อในอานุภาพของพระพุทธรูปที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ความเชื่อในข้อ



ปฏิบัติหรือปฏิบัติของเกจิอาจารย์ อิทธิพลของสื่อโฆษณา ด้านพิธีกรรมคืออิทธิพลของวัดถุมงคลต่อการประกอบพิธีกรรม หรือพิธีพุทธาภิเษก และอิทธิพลภายหลังการประกอบพิธีพุทธาภิเษกแล้ว ด้านจิตใจคือสร้างความมั่นอกมั่นใจ ด้านศิลปะและพุทธพาณิชย์และการลวดลายอักขระเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาภัทร์ วงศ์โร จนภรณ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์อิทธิพลของ คำสอนเรื่องพรหมในคัมภีร์ พระพุทธศาสนาที่มีต่อสังคมไทยได้สรุปว่า พรหมในพระพุทธศาสนา เป็นบุคลาธิษฐานพรหม คือ เป็นเทวดาชั้นสูงและเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมสูงยิ่งรวมทั้งเป็นธรรมาธิษฐานพรหม คือ การยกเอาธรรมมาแสดงเป็นพรหมหรือเป็นปฏิบัติไปสู่ความเป็นพรหม ทั้งนี้ พรหมมีบทบาทและมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพระพุทธศาสนามาแต่ครั้งพุทธกาล โดยพรหมได้ทำหน้าที่ทูลอาราธนาพระพุทธเจ้าให้แสดงธรรมที่ตรัสรู้ ซึ่งบทบาทต่างๆ ของพรหมนั้นได้แสดงให้เห็นถึงคุณธรรมของพรหมและยังมีบทบาทสำคัญ คือ ช่วยส่งเสริมให้พระโพธิสัตว์ตั้งสัจจอธิษฐานปรารถนาเป็นพระพุทธเจ้าเป็นครั้งแรก นอกจากนี้พรหมมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องโดยตรงกับพระพุทธเจ้าในฐานะที่พระพุทธองค์เคยเกิดเป็นพรหมหลายครั้ง และสัมพันธ์เกี่ยวข้องโดยอ้อม คือ ทรงมีเพื่อนหรือบริวารที่เกิดเป็นพรหม ในสังคมไทยได้รับอิทธิพลของคำสอนเรื่องพรหมจากทั้งสองศาสนานับแต่มีการเผยแพร่ศาสนาพราหมณ์และพระพุทธศาสนาเข้ามาสู่ดินแดนไทยโดยชาวอินเดีย และพระสงฆ์ในช่วงพุทธศตวรรษที่ 10 - 11 เกิดการผสมผสานของคำสอนเรื่องพรหมของทั้งสองศาสนา เป็นผลให้เกิดคำสอนเรื่องพรหมในลักษณะผสมขึ้น กล่าวคือ คำสอนเรื่องหลักพรหมวิหารมีปรากฏในทางสังคม สถานภาพและลักษณะทางกายภาพของพรหมปรากฏในด้านความเชื่อ ประเพณี พิธีกรรม วรรณกรรมและงานศิลปกรรม

6.2 การบูชาวัดถุมงคลทางพระพุทธศาสนาของประชาชนอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย พบว่า ประชาชนส่วนมากบูชาวัดถุมงคลของหลวงพ่พระใสที่มีอยู่ทุกบ้าน และพระเครื่องที่แต่ละวัดนั้นได้สร้างขึ้นจากกิจกรรมงานบุญประเพณี เช่น หลวงพ่มีชัย วัดมีชัยท่า หลวงพ่พระสวยวัดยอดแก้ว หลวงพ่พระเสาร์ วัดประดิษฐ์ธรรมคุณ (วัดหอก่อง) หลวงพ่พระสุก วัดศรีคุณเมือง หลวงพ่พระแสง วัดศรีระเกษ พระเจ้าไชยเชษฐาธิราช วัดจอมมณี ซึ่งเป็นพระที่ประชาชนส่วนมากในจังหวัดหนองคายนับถือและบูชา และยังมีวัดถุมงคลที่ได้จากสัตว์ จากพืช จากเกจิ การบูชาของเทพเจ้า และการบูชาพญานาค ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิระนันท์ รัตนสมจิตร (2547) ได้ศึกษาเรื่อง“เซ็งเม้ง : ความหมาย พิธีกรรม และความเปลี่ยนแปลง ได้สรุปว่า พิธีกรรมเซ็งเม้งเป็นพิธีกรรมที่สำคัญ พิธีกรรมหนึ่งของชาวจีนที่ถือปฏิบัติกันมายาวนานกว่า 3,800 ปี เพื่อเป็นการแสดงความกตัญญูต่อบรรพบุรุษ อัน เป็นไปตามลัทธิ ขงจื้อ ที่เน้นเรื่องความกตัญญูเป็นสิ่งสำคัญ และความเชื่อในอำนาจของผู้ที่ตาย โดยในแง่ที่จะเป็นการสืบต่อและให้ความสำคัญแก่สถาบันครอบครัวด้วยคติที่ว่าเมื่อบิดามารดายังมีชีวิตอยู่ก็ เลี้ยงดูท่าน เมื่อท่านตายไปแล้วก็ให้ทำพิธีกรรมฝังศพตามประเพณี จากนั้นก็เซ็งไหว้บรรพบุรุษใน โอกาสและเทศกาลต่างๆ การสืบเนื่องในการปฏิบัติเช่นไหว้บูชาเป็นหัวใจหลักที่เน้นและเป็นสิ่ง สำคัญมากสำหรับ “เซ็งเม้ง” โดยจะทำการเซ็งไหว้บรรพบุรุษทั้งที่บ้านเหมือนเช่นวันสำคัญอื่นๆ อย่างวัน ตรุษจีน วันสารทจีน และที่สุสานในช่วงเดือน 2 ของจีนตามจันทรคติ ซึ่งกำหนดใน 15 วัน แรกของเดือน ซึ่งเป็นหน้าที่ของบุตรหลานที่จะต้องยกครอบครัวเดินทางไปยัง ฮวงจู้ย ที่ได้บรรจุศพบรรพบุรุษเพื่อทำความเคารพเซ็งไหว้ และถือเป็นโอกาสอันดีที่บรรดาสมาชิกในครอบครัวที่แยกย้าย กันอยู่ได้มาพบปะกัน นับเป็นพิธีกรรมในระดับครอบครัวและเครือญาติที่นับถือกันเท่านั้น

เพราะเป็นการรวมพี่น้องทั้งหมดเพื่อแสดงความกตัญญูต่อบรรพบุรุษ ซึ่งการบูชาจะแบ่งเป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ การบูชาบรรพบุรุษที่ใกล้ชิดภายในครอบครัวอันได้แก่ บิดา มารดา ปู่ ย่า ทวด และมักจะนับถือ บูชาไม่ เกิน 4 ชั่วอายุคนที่นับถัดจากรุ่นชั่วอายุของตน และการบูชาบรรพบุรุษซึ่งเป็นญาติห่างๆ ภายในแซ่หรือสายวงศ์ตระกูลของตน อีกทั้งในขั้นตอนการไหว้ยังมีการถือระบบอาวุโสในการเริ่มต้น ว่าใครจะเป็นประธานและลำดับในการไหว้เป็นสำคัญเช่นกัน

6.3 การบูชาวัตถุมงคลเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมดีในทางพระพุทธศาสนาของประชาชนอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย มีพฤติกรรมคือการละความชั่วโดยการยึดมั่นในวัตถุมงคลการรักษาศีลที่เห็นได้ในข้อห้ามในการใช้วัตถุมงคลและทุกกระบวนการขั้นตอนของการสร้างหากเป็นฆราวาสก็ต้องนุ่งขาวห่มขาว สมาทานศีล 5 หรือ ศีล 8 หากเป็นพระสงฆ์ก็ต้องปลงอาบัติ สำรวมในศีลให้บริสุทธิ์จึงจะสามารถดำเนินการสร้างวัตถุมงคลอย่างสมบูรณ์บริสุทธิ์ถูกต้องตามแบบแผนของการสร้างวัตถุมงคลของโบราณจารย์ซึ่งเท่ากับว่าผู้สร้างวัตถุมงคลทุกคนนั้นย่อมมีโอกาสได้ปฏิบัติธรรมด้วยการรักษาศีลให้บริสุทธิ์อยู่เสมอกการทำมาคือว่าวัตถุมงคลเป็นอุบายที่จะโน้มน้าวทั้งผู้สร้างวัตถุมงคล รวมทั้งผู้ใช้วัตถุมงคลเองให้หันมาสู่การปฏิบัติธรรม และเมื่อได้มาแล้วนำมาบูชากราบไหว้นอบน้อมทั้งตื่นและก่อนนอน เวลาห้อยติดตัวไปไหน ก็นำมาจบบเหนื่อหัวกราบไหว้บูชา สวดมนต์อาราธนา ด้วยความนอบน้อมอยู่เสมอ ทำจิตใจให้ผ่องใสคือการบูชาวัตถุมงคลและการกราบไหว้นอบน้อมบูชาพระเกจิอาจารย์ต่างๆ ที่วัดเพื่อขอหรือเข้าบูชาพระเครื่องมาบูชา ซึ่งผู้ใช้พระเครื่องได้มีโอกาสปฏิบัติอบรมปัญญา ยกจิตขั้นสู่วิปัสสนาให้เกิดความรู้แจ้งกับตนอย่างลึกซึ้ง โดยการสวดมนต์ภาวนาบท พุทธคุณ ธรรมคุณ สังฆคุณ ในการอาราธนาพระเครื่องอันเป็นพุทธานุสสติ ธรรมานุสสติ สังฆานุสสติ ซึ่งเป็นการฝึกสมาธิในการใช้พระเครื่องที่เป็นพื้นฐานที่จะช่วยผลักดันจิตของผู้ใช้พระเครื่องวัตถุมงคลทางพระพุทธศาสนาซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพร เจนวิทย์อมรเวช (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรม การเข้าบูชาพระเครื่อง และวัตถุมงคลของเณรชกร เกิดขึ้นจากความเชื่อความศรัทธาและค่านิยมของแต่บุคคล โดยปัจจัยด้านส่วนประสบการณ์ตลาดที่มีผลต่อการเข้าบูชาเป็นอย่างมาก คือ คุณสมบัติของพุทธศิลป์และพุทธคุณ การกำหนดราคาพระเครื่องและวัตถุมงคลของผู้ประกอบการพระเครื่องให้เหมาะสมกับความสมบูรณ์ของพระเครื่องและวัตถุมงคลรวมถึงตั้งราคาไม่แพงเพื่อให้เณรชกรเกิดการตัดสินใจเข้าบูชาได้ง่ายขึ้น

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 คณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย ควรสร้างความรู้ความเข้าใจการประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อที่จะเป็นการสอนธรรมะให้ประชาชนเกิดการพึ่งพาตัวเองมากกว่าพึ่งพาวัตถุมงคล อันจะเป็นการพึ่งตนเอง และพึ่งธรรมของพระพุทธเจ้า ที่ตรงตามคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่จะเป็นการแผ้วแผ่พระพุทธศาสนาให้เกิดความมั่นคงและเป็นการชักนำประชาชนให้เกิดกิจกรรมทาน ศีล ภาวนา ตามคำสอนทางพระพุทธศาสนาแบบยั่งยืน

## 7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 วัตถุประสงค์จึงหมายถึงสิ่งของทั้งที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ และสิ่งของที่มีมนุษย์ได้สร้างขึ้น ตามความเชื่อว่าจะเป็นเหตุนำมาซึ่งความสุขความเจริญ ความเป็นสิริมงคล โชคลาภหรือเป็นเครื่อง ป้องกันภัยต่างๆ ซึ่งได้แก่พระเครื่อง เครื่องรางและของขลังชนิดต่างๆ เป็นสิ่งเครื่องนำให้เกิดกำลังใจ และนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติที่ดี

7.2.2 การบูชาวัตถุประสงค์ของประชาชนอำเภอเมือง จังหวัดหนองคายมีทั้งการบูชาวัตถุประสงค์ ที่เป็นพระคู่บ้าน คู่เมืองหนองคาย หลวงพ่อพระใส และจากธรรมชาติ คือวัตถุประสงค์ที่ได้จากสัตว์ จากพืชและทรัพยากรจากธรรมชาติอื่นๆ การบูชาเทพเจ้าต่างๆ ดังที่ปรากฏในงานบวงสรวง พญานาค ควรใช้เครื่องราง หรือวัตถุประสงค์เหล่านั้นเพื่อที่ระลึกถึงความดีต่างๆ ได้แก่ทาน ศีล และ ภาวนาในทางพระพุทธศาสนา

7.2.3 การบูชาวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมดีในทางพระพุทธศาสนาของประชาชน อำเภอเมือง จังหวัดหนองคายคือการใช้วัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการละความชั่ว ทำแต่ความดี และมีจิตใจผ่องใส

## 7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรการศึกษาการการใช้วัตถุประสงค์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตทุกมิติ

7.3.2 ควรศึกษารูปแบบการการใช้วัตถุประสงค์เพื่อการเสริมสร้างความผูกพันทางจิตวิญญาณตามหลักพุทธธรรม

7.3.3 ควรศึกษาการบูรณาการการการใช้วัตถุประสงค์เพื่อการอนุรักษ์ศิลปวัตถุเชิงพุทธสู่การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้พุทธศิลป์ของจังหวัดหนองคายเพื่อสร้างเป็นโมเดล

7.3.4 ควรศึกษาประโยชน์และโทษของวัตถุประสงค์เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้ประชาชนเกิดความเข้าใจ

7.3.5 ควรศึกษาคุณค่าของวัตถุประสงค์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

## 8. บรรณานุกรม

ชนาภรณ์ วงศ์โรจนภรณ์. (2554). การศึกษาวิเคราะห์อิทธิพลของคำสอนเรื่องพรหมในคัมภีร์ **พระพุทธศาสนาที่มีต่อสังคมไทย**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ). (2535). **อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวกวาท**. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา.

ศิระนันท์ รัตนสมจิตร.(2547). **เชิงเม้ง : ความหมาย พิธีกรรม และความเปลี่ยนแปลง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพร เจนวิทย์อมรเวช. (2555). **พฤติกรรมกรเข้า ความเชื่อ และความศรัทธาในพระเครื่องและ วัตถุประสงค์ของเภาสี่ข**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ศิลปากร.

สุวรรณ สุวรรณเวช. (2546). **บทบาทของศาลรัฐธรรมนูญในมิติใหม่**. กรุงเทพฯ : สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.

แสง จันทร์งาม. (2534). **ศาสนศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2\*  
THE STRATEGIC LEADERSHIP OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS  
UNDER CHAIYAPHUM PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 2

ปรียาภัสสร นนทคำจันทร์<sup>1</sup>, นียดา เปี่ยมพีชนะ<sup>2</sup>  
Preeyapat Nothakamjan<sup>1</sup>, Niyada Piampuchana<sup>2</sup>  
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ<sup>1,2</sup>  
Northeastern University<sup>1,2</sup>  
Email : damphakh82@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 339 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ รองลงมาคือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง การกำหนดวิสัยทัศน์ และวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้านคือ ความคิดความเข้าใจระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และการกำหนดวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา; ประถมศึกษา; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

### ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the strategic leadership of educational administrators and 2) to compare the strategic leadership of educational administrators under Chaiphum Primary Educational Service Area Office 2, classified by positions and work experience. The sample group utilized in this study included 339 educational administrators and teachers under Chaiphum Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2021. The instrument used for data collection was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

The research results were found that: 1. The strategic leadership of educational administrators was rated at a high level, when considered in each aspect, it was found that the aspect with the highest practice was the ability of gathering multiple inputs to formulate strategy, followed by high-level cognitive, creating a vision, and revolutionary thinking, the aspect with the lowest practice was anticipating and creating a future. 2. The results of the strategic leadership comparison of educational administrators classified by positions, overall, was different with statistical significance level of .01, when considered in each aspect, it was found that 5 aspects including high-level cognitive, the ability of gathering multiple inputs to formulate strategy, anticipating and creating a future, revolutionary thinking, and creating a vision, were different with statistical significance level of .01. In addition, the results of comparison of the strategic leadership of educational administrators classified by work experience, overall, found the difference with statistical significance level of .01.

**Keywords :** Strategic Leadership of Educational Administrators; Primary Education; Chaiphum Primary Educational Service Area Office 2

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดนโยบายปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2564-2565) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาได้กำหนดให้มีการพัฒนาเด็กทุกวัยให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทุกด้าน โดยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตระหนักถึงห่วงโซ่คุณค่าของมนุษย์ที่หลากหลาย มีเป้าหมายให้ผู้เรียนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะโดยมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้น

พื้นฐานวิถีใหม่วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) เมื่อนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดออกมาเช่นนี้ สถานศึกษาในสังกัดทั่วประเทศจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลไปยังคุณภาพผู้เรียน การจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ระดับมาตรฐานตามนโยบายนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะสามารถนำกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาการศึกษาให้ได้ตามนโยบายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตั้งไว้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นผู้มีความสามารถในการคาดการณ์เหตุการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีมุมมองที่หลากหลายในระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Dubrin, 2010) กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ต้องประกอบด้วยคุณลักษณะเฉพาะพฤติกรรมและแนวทางการปฏิบัติโดยรวมคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สรุปได้เป็นองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) มีความคิดความเข้าใจระดับสูง (High-level Cognitive Activity) 2) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) 3) มีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating a Future) 4) มีวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) และ 5) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ประการของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นี้จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถก้าวผ่านความท้าทายในการจัดการศึกษาในทุกสถานการณ์ ซึ่งแนวคิดของ Dubrin (2010) นี้สอดคล้องกับความคิดของนักวิชาการหลายท่านและงานวิจัยหลายเรื่อง ได้แก่ เกศรา สิทธิแก้ว ปริญญา มีสุข และเพลินตา กะลัมพากร (2560) วัชรพงษ์ สาราณมย์ (2561) นันทน์ภัส สุทธิการ (2562) Nahavandi (2000) Dess และ Miller (1993) Adair (2010) Hitt, Ireland & Hosskission (2005) สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และการคิดเชิงปฏิวัติ เพื่อแสดงออกถึงภาวะผู้นำเพื่อนำพาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ เนื่องจากการบริหารองค์การโดยทั่วไปแล้ว ผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญและต้องเผชิญกับบทบาทที่จะดำเนินไปภายใต้เงื่อนไข และปัจจัยของสภาวะโดยรอบโดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกในทุกวันนี้ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้นำเองก็จำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องภาวะผู้นำเพราะภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำทุกองค์การ ดังนั้นผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) จึงเป็นปัจจัยคู่สำคัญที่ต้องการเพิ่มมากขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2554) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านดังกล่าวข้างต้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาหน่วยงานหนึ่ง มีวิสัยทัศน์ คือ ภายในปี 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นองค์กรชั้นนำ บริหารการศึกษาตามศาสตร์พระราชา ผู้เรียนมีคุณภาพและมาตรฐาน มีพันธกิจ คือ พัฒนาการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ให้ได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมที่หลากหลาย ส่งเสริมและสนับสนุน น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การบริหารจัด

การศึกษาอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นศูนย์การเรียนรู้ต้นแบบสถานศึกษา พอเพียง ส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาที่มีคุณภาพ จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีศักยภาพในการแข่งขัน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษสู่ความเป็นเลิศระดับสากล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2, 2564)

สภาพปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ทำให้การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ พบว่าปัญหาและอุปสรรคทำให้การเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ไม่ได้ประสิทธิผลเท่าที่ควร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์และการคิดเชิงปฏิบัติที่จะนำพาครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะในการคิดและการวางแผน การกำหนดกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการยอมรับในสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น การสร้างสรรค์อนาคตใหม่เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรกำหนดกลยุทธ์ที่แสดงออกถึงการมีความสามารถในการวางแผนการทำงาน สามารถคาดการณ์อนาคตของโรงเรียน มีการทำงานเชิงรุก มีทักษะในการคิดแก้ปัญหาขององค์กร ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาบางคนขาดวิสัยทัศน์และการคิดเชิงปฏิบัติที่จะขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมาย ในสภาพความเป็นจริงพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งยังขาดความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของสถานศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ อีกทั้งยังขาดความสามารถด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ซึ่งหมายถึงการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบขาดการยอมรับองค์ความรู้ใหม่ที่จำเป็นสำหรับใช้เป็นกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาให้ก้าวข้ามสภาพปัญหาการจัดการศึกษาที่มีอยู่ในโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งส่งผลในด้านลบต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาเห็นได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 ค่าสถิติระดับโรงเรียน แยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 เฉลี่ย 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้เท่ากับ 35.89 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 เฉลี่ย 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้เท่ากับ 29.81 เมื่อพิจารณาคะแนนแต่ละรายวิชา พบว่า อยู่ในระดับกลางถึงต่ำ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2) จากข้อมูลเหล่านี้ประกอบกับสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ล้วนเป็นปัจจัยที่เพิ่มความจำเป็นที่ทำให้สถานศึกษาต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนในพื้นที่ให้ได้คุณภาพตามพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ไม่พบการวิจัยในหัวข้อดังกล่าวในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 แต่พบการวิจัยที่ดำเนินการในเขตพื้นที่อื่น เช่น รัชตา กาญจนโรจน์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูจำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรีย์ อินฺภู (2558) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการศึกษาพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร และ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารจำแนกตามตำแหน่งการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของรัชตา กาญจนโรจน์ (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่ง หน้าที่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของวัชรพงษ์ สำราญรัมย์ (2561) ที่ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือด้านการกำหนดทิศทางขององค์กรและด้านการกำหนดกลยุทธ์ รองลงมา ได้แก่ การนำกล ยุทธ์ไปปฏิบัติ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Johnson & Scholes (2003) ที่ ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนา พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์ และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์กรผ่านกลยุทธ์ในการ วิเคราะห์และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้แล้วจะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดหามาเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่ บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคล และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นผลกระทบมาจาก ความเป็นมาขององค์กร และวัฒนธรรมขององค์กรในอดีต ดังนั้น บทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่าง เด่นชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือการมีวิสัยทัศน์ ภารกิจ และจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนด ส่วนอื่น ๆ ในองค์กรที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์ เฉพาะตัวนี้ไปสู่ ความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กรดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 ให้มากขึ้นและสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ให้เกิด ประสิทธิภาพ



## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้แนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง

3.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ศึกษาถึงพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3 นักวิชาการด้านการศึกษามีผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนา รูปแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้มีศักยภาพในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 339 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโรยามเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม .05 และการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามตำแหน่งหน้าที่ ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 163คน ครูผู้สอน จำนวน 297 คน รวมเป็น 339 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า (rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของLikert หากคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้เทคนิค IOC ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานแบบทีที่เป็นอิสระต่อกันและค่าความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สรุปผลการวิจัยดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.25	0.55	มาก	2
2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนด กลยุทธ์	4.29	0.55	มาก	1
3. ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.08	0.84	มาก	5
4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	4.19	0.81	มาก	4
5. การกำหนดวิสัยทัศน์	4.24	0.58	มาก	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.16$ , S.D.=0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ( $\bar{X}=4.29$ , S.D.= 0.55) รองลงมาคือด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ( $\bar{X}=4.25$ , S.D.=0.55) การกำหนดวิสัยทัศน์ ( $\bar{X}=4.24$ , S.D.=0.58) และวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ( $\bar{X}=4.23$ , S.D.=0.48) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ( $\bar{X}=4.08$ , S.D.=0.84)

5.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน

5.2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทั้ง 5 ด้านคือ ความคิดความเข้าใจระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ และการกำหนดวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความคิดความเข้าใจระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคตวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ และการกำหนดวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีผลการวิจัยบางประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

6.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนให้สอดคล้องกับยุควิถีชีวิตใหม่ สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างยั่งยืน มุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานร่วมกันโดยใช้ความคิดเชิงระบบสามารถคิดเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ จากระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลของสถานศึกษาในการนำไปสู่เป้าหมายในอนาคต หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะส่งผลต่อครูให้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนาการจัดการเรียนการสอน จนทำให้ครูเห็นเกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง เกิดความรักและความผูกพันต่อสถานศึกษาสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชดา กาญจนโรจน์ (2560) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชรพงษ์ สำราญรมย์ (2561) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Johnson & Scholes (2003) ที่ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนา พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์กรผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้แล้วจะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดทำมานั้นเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคล และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาขององค์กร และวัฒนธรรมขององค์กรในอดีต ดังนั้น บทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเด่นชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือการมีวิสัยทัศน์ภารกิจ และจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่น ๆ ในองค์กรที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์ เฉพาะตัวนี้นำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของสถานศึกษา จึงส่งผลให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีชีวิตใหม่ สถานศึกษามีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน อีกทั้งยังมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อใช้ในการ

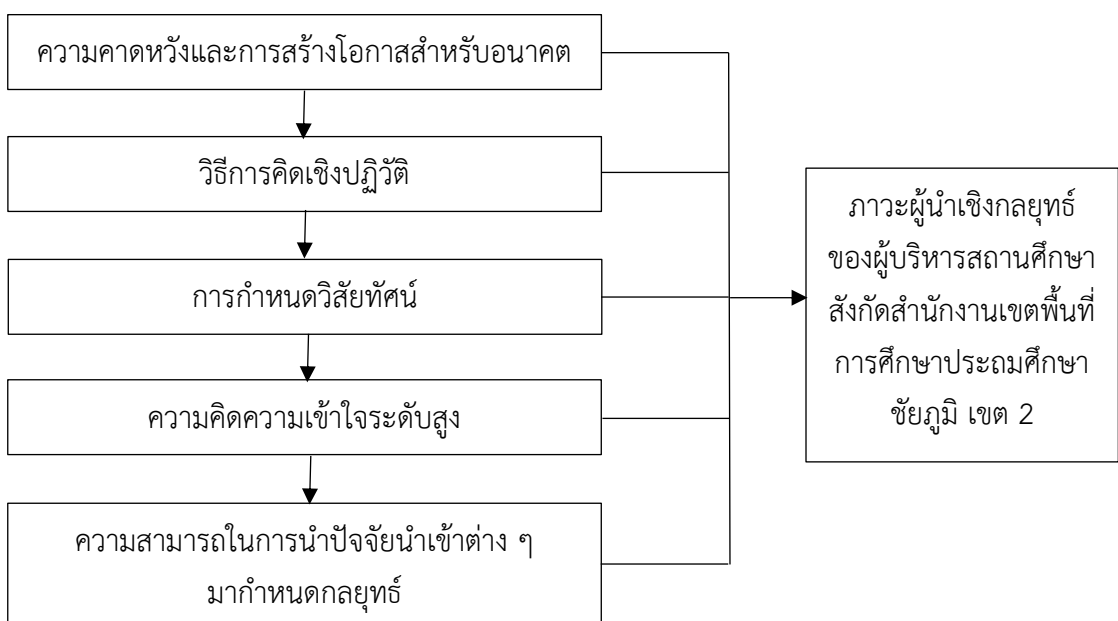
บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนกระทั่งสามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติใช้ให้เกิดผลได้อย่างแท้จริง มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจนมีการวิเคราะห์ผลการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารสถานศึกษาเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเกศรา สิทธิแก้ว ปริญญา มีสุข และ เพลินตา กะลัมพากร (2560) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมในการควบคุมองค์การให้สมดุล ด้านการคิดเชิงปฏิวัต และ ด้านการบริหารทรัพยากรภายในองค์การ และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชรพงษ์ สำราญรัมย์ (2561) ที่ได้ศึกษา ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์และด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติตามลำดับ

6.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการบริหารสถานศึกษาเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผนกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา และการนำกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติ ส่วนครูผู้สอนเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนความเป็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งครูผู้สอนจะอยู่ลำดับถัดมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนมีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนรู้ ตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้ การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในห้องเรียน การบันทึกหลังการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ในลำดับต่อไป จะเห็นได้ว่ากรอบภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนนั้นแตกต่างกัน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรีย์ อินฎ (2558) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากน้อยแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ

ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อยจะยังไม่เห็นความสามารถหรือบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารได้อย่างชัดเจนเท่ากับครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ต้องอาศัยการสั่งสมเวลา การทำงานร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันต่อผู้บริหารนั้น ๆ จึงส่งผลให้การตัดสินใจของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความคิดเห็นที่แตกต่างกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มาก ประกอบกับการที่ผู้บริหารสถานบางท่านยังมีประสบการณ์ในการทำงานด้านวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา น้อย ทำให้ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหาที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นอาจส่งผลให้มีการตัดสินใจในการแก้ปัญหาผิดพลาดไม่บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 37 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 7. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มี 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังต่อไปนี้ 1) ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 2) ความคิดความเข้าใจระดับสูง 3) การกำหนดวิสัยทัศน์ 4) วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และ 5) ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จึงควรพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านที่พบน้อยที่สุดอย่างเร่งด่วน ส่วนด้านที่อยู่ในระดับสูงแล้วควรกำกับติดตามเพื่อให้รักษาระดับไว้ต่อไป ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้กำหนดนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จึงควรพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านนี้อย่างเร่งด่วน

8.1.2 จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ดังนั้น ผู้กำหนดนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จึงควรออกนโยบายเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้ปฏิบัติเพื่อรักษาระดับให้อยู่ในระดับสูงต่อไป

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต มีการปฏิบัติต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีความสามารถในการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนเพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

8.2.2 จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์มีการปฏิบัติสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมการนำข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

8.2.3 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารและครูควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

8.2.4 จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานทั้งผู้บริหารและครูร่วมกัน เพื่อวางแผนในการกำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษา

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

8.3.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

8.3.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

## 9. บรรณานุกรม

- เกศรา สิทธิแก้ว ปริยญา มีสุข และเพลินตา กะลัมพากร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 11(1). 12-21.
- ขวัญทิรา ทิราวงศ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นันทน์ภัส สุทธิการ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- รัชดา กาญจนโรจน์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสแตมฟอร์ด.
- วัชรพงษ์ สำนัญญมย์. (2561). ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (2563). ภารกิจ บทบาท หน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2564. จาก<https://web2.chaiyaphum2.go.th/authority/>
- สุรีย อินภู. (2558). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- Adair, J. (2010). *Strategic Leadership : How to Think and Plan Strategically and Provide Direction*. London : Kogan Page.
- Dess, G., & Miller, A. (1993). *Strategic formulation and management action*. 2<sup>nd</sup> ed. New York : McGraw-Hall.
- Dubrin, A. J. (2010). *Principles of Leadership*. Ohio : South-Western.

- Hitt, M., A., Ireland, R. D. & Hoskisson, R., E. (2005). **Strategic Management: Globalization and competitiveness.** Mason, Ohio : Thomson South-West.
- Johnson, G. & Scholes, K. (2003). **Strategic Management in Practice from Exploring Corporate Strategy.** 6<sup>th</sup> ed. London : Prentice-Hall.
- Nahavandi, A. (2000). **The Art and Science of Leadership.** Pennsylvania : Prentice Hall.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** 3<sup>rd</sup> ed. New York : Harper. and Row Publications.



แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริม  
ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11\*  
GUIDELINES FOR THE QUALITY ASSURANCE DEVELOPMENT OF THE  
NETWORK GROUP FOR PROMOTION OF EDUCATION MANAGEMENT  
EFFICIENCY, REGIONAL SPECIAL EDUCATION CENTER 11

ชัชรีย์ วงษ์ศรีแก้ว<sup>1</sup>, จำเนียร พลหาญ<sup>2</sup>  
Chatcharee Wongsrikaew<sup>1</sup>, Chumnian Poolaharn<sup>2</sup>  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม<sup>1,2</sup>  
Rajabhat Maha Sarakham University<sup>1,2</sup>  
Email : 638210200301@rmu.ac.th

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของหน่วยบริการ ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารและครูจำนวน 175 คน และกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาศึกษาแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่ม เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ทั้งหมด 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินแนวทาง สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องร้อยละ คาเฉลี่ย สวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน สภาพปัจจุบันของการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่ม สำหรับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยมีแนวทางการพัฒนาทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) การติดตามผลการดำเนินการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มี

คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 5) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 6) การจัดทำและรายงานการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้น ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่ม สำหรับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยรวมพบว่ามีเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ :** การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา; หน่วยบริการ; กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา 11

### ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study current situation, desirable conditions, and needs of the quality assurance of the Network Group for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11; and 2) to study the guidelines for the quality assurance development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11. The study was conducted in 2 phases: Phase 1 on current situation, desirable conditions, and needs of the quality assurance of the Network Group for Promotion of Education Management Efficiency; and Phase 2 on the guidelines for the quality assurance development of the Network Group for Promotion of Education Management Efficiency. The sample group included 175 administrators and teachers whereas the target group of the study on the developmental guidelines for the quality assurance of the Network Group for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11 included 7 people. The instruments for the data collection were a questionnaire, an interview, and a guideline assessment form. The used statistics were index of congruence, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, Cronbach's alpha coefficient, PNI modified index, and content analysis.

The study results found that 1) the overall current situation of the quality assurance development of the Network Group for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11 was found at the moderate level ( $\bar{X} = 3.47$ ), and the overall desirable condition was at the highest level ( $\bar{X} = 4.71$ ). And 2) the guidelines of the quality assurance development of the Network Group for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11 consist of 6 aspects: 1) determination of schools' educational standards, 2) arrangement of schools' educational development plan focusing on schools' Educational quality standards, 3) implementation according to schools' educational

development plan, 4) monitor performance for developing schools to have high educational quality standards, 5) evaluation and audit schools' educational quality, and 6) arrangement of self-report. The overall assessing result of the guidelines for the quality assurance development of the Network Group for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11 was at the highest appropriate level with possibility at the highest level.

**Keywords :** Quality Assurance; Service Unit; Network Group for Promotion of Education Management Efficiency 11

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม องค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษา การประเมินเป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพในวงจรการพัฒนาใหม่ต่อเนื่อง จะเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการกำหนดมาตรฐานคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นเป้าหมาย รวมทั้งมาตรฐานกระบวนการดำเนินงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่เชื่อว่าจะสามารถส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ในระหว่างดำเนินงานจัดการศึกษาสู่เป้าหมาย สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด จำเป็นต้องมีการพัฒนากลไกในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านคุณภาพผู้เรียน โดยบุคคลภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะสามารถพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2563)

ศูนย์การศึกษาพิเศษมีหน้าที่หลักคือ จัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการให้ความช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) และการบำบัดฟื้นฟูและเตรียมความพร้อมทางการศึกษาให้แก่คนพิการทุกประเภท ตลอดจนเป็นแหล่งพัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการหรือบุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการและให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชนด้วยกระบวนการทางการศึกษา เพื่อองค์กรขับเคลื่อนสู่วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพเต็มตามศักยภาพของตนเองนั้นต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ของสถานศึกษานั้นๆ แต่ด้วยบทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษในการรับผิดชอบการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในภาพรวมของพื้นที่ระดับจังหวัด ส่วนใหญ่ที่ตั้งของศูนย์การศึกษาพิเศษอยู่ในพื้นที่ศูนย์กลางของจังหวัด ทำให้คนพิการที่อยู่ในพื้นที่ไกลออกไปมีความยากลำบากในการเดินทางมารับบริการ จึงมีแนวโน้มนโยบายในการพัฒนาหน่วยบริการของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเพิ่มอัตราการเข้าถึงบริการของคนพิการได้มากขึ้น (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2555)

หน่วยบริการประจำอำเภอ ในสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งอยู่ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 (ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุรินทร์, 2563) ที่ผ่านมามีพบวาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ขาดการดำเนินงานและการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ขาดการกำหนดผู้รับผิดชอบและจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ครอบคลุมเป็นปัจจุบัน สะดวกต่อการเข้าถึง และการให้บริการหรือการเชื่อมโยงเครือข่ายกับหน่วยงานต้นสังกัด ขาดการส่งเสริมรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาไปที่ต้นสังกัด อย่างต่อเนื่อง ควรมีการจัดให้ความรู้เกี่ยวกับงานประกันคุณภาพภายในให้แก่บุคลากรที่ใหม่ และบุคลากรเดิมอย่างต่อเนื่องและข้อมูลที่มีความเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และควรพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จนเป็นวัฒนธรรมในการทำงานปกติของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมโดยรวมว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ หรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

จากความสำเร็จข้างต้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาของหน่วยบริการ มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการในชุมชน ดังนั้นเพื่อพัฒนางานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาของหน่วยบริการ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนา และหาแนวทางในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นนวัตกรรมคุณภาพของสถานศึกษา และรูปแบบการทำงานที่เป็นวัฒนธรรมขององค์กร ให้เกิดความยั่งยืนในระบบประกันคุณภาพคุณภาพภายใน กำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานอันจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของคนพิการ ในด้านการศึกษาและพัฒนางานด้านอาชีพ เพื่อสร้างโอกาสในการทำงานหรือดำรงชีวิตในสังคมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาของกกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาของกกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ประโยชน์ด้านนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายนโยบาย และวางแผนพัฒนาพัฒนาการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาของกกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ตามบริบทได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ประโยชน์ด้านวิชาการ สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มากำหนดแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาของกกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษาที่สนใจ

3.3 ประโยชน์การนำไปใช้ เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร หรือผู้ที่สนใจ เพื่อพัฒนา  
งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์  
การศึกษาพิเศษเขตการศึกษาอื่นต่อไป

#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะดังนี้ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึง  
ประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่ม  
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11) ประชากร  
ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์  
การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 5 ศูนย์ ประกอบไปด้วย ศูนย์การศึกษา  
พิเศษเขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุรินทร์ ศูนย์  
การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดบุรีรัมย์ และศูนย์  
การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดชัยภูมิ จำนวนทั้งสิ้น 313 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 109  
คนและครู 204 คน รวมทั้งสิ้น 313 คน)กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ  
ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา  
2564 จำนวน 5 ศูนย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรการ  
คำนวณของ Yamanae (อริญ ชุยกะเตือง, 2557) จากประชากร 313 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน  
175 คน ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่าย  
ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา  
แนวทางโดยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการ  
พัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหาร  
สถานศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 1 คน ผู้บริหารใน  
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน ขั้นที่ 2 ยกร่างแนวทางการ  
พัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของหน่วยบริการ ศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่าย  
ส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 11 โดยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการ  
วิเคราะห์ความต้องการ จาเป็นในระยะที่ 1 มากำหนดเป็นประเด็นคำถามที่ต้องการสัมภาษณ์  
ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ  
ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา จัดทำเป็นคู่มือแนวทางการพัฒนางานประกันคุณภาพ  
ภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 11  
ซึ่งองค์ประกอบคู่มือ ได้แก่ ชื่อคู่มือ คำนำ คำชี้แจงในการใช้คู่มือ บทนำ ความมุ่งหมาย แนวทางการ  
พัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของหน่วยบริการ กลไกบริหารจัดการ เงื่อนไข  
ความสำเร็จ บรรณานุกรม ตอนที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนางานประกันคุณภาพภายใน  
สถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 11 โดย  
ดำเนินการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนางานประกันคุณภาพ  
ภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 11

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีคุณสมบัติคือผู้ทรงคุณวุฒิในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 1 คน ผู้บริหารในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 สภาพปัจจุบันพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1)ด้านการจัดทำและรายงานการประเมินตนเอง 2)ด้านการติดตามผลการดำเนินการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา3)ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 4)ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา5)ด้านดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา6)ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามลำดับสภาพที่พึงประสงค์พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่1)ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา2)ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา3)ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา4)ด้านการจัดทำและรายงานการประเมินตนเอง5)ด้านการติดตามผลการดำเนินการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา6)ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาตามลำดับ

**ตารางที่ 1** ระดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยรวม

การพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของหน่วยบริการ	D	I	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	3.46	4.72	0.36	3
2. การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	3.47	4.67	0.35	4
3. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3.45	4.73	0.37	2
4. การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	3.45	4.76	0.38	1
5. การติดตามผลการดำเนินการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	3.49	4.68	0.34	5
6.การจัดทำและรายงานการประเมินตนเอง	3.53	4.68	0.33	6

จากตารางที่ 1 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 เรียงลำดับ ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาการจัดทำ (PNI<sub>modified</sub> = 0.38) ลำดับที่ 2 ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (PNI<sub>modified</sub> = 0.37) ลำดับที่ 3 ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (PNI<sub>modified</sub> = 0.36) ลำดับที่ 4 ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (PNI<sub>modified</sub> = 0.35) ลำดับที่ 5 ด้านการติดตามผลการดำเนินการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (PNI<sub>modified</sub> = 0.34) และลำดับที่ 6 ด้านรายงานการประเมินตนเอง (PNI<sub>modified</sub> = 0.33)

5.2 ผลการศึกษาการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ทั้ง 6 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา สรุปได้ว่า ประเด็นสถานศึกษามีการพิจารณาสาระสำคัญที่จะกำหนดในมาตรฐานตั้งบ่งชี้ที่สะท้อน อัตลักษณ์และมาตรการเสริมของสถานศึกษามีค่า PNI มากที่สุด คือ 0.42 และประเด็นการสร้างความรู้ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และศึกษารายละเอียด คำอธิบายของมาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดมีค่า PNI น้อยที่สุด คือ 0.33

ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา สรุปได้ว่า ประเด็นสถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และประเด็นสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายด้านต่าง ๆ มีค่า PNI มากที่สุด คือ 0.39 ประเด็นสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่และแนวทางการมีส่วนร่วมของบิดามารดา ผู้ปกครอง องค์กรหน่วยงาน ชุมชนและท้องถิ่น ประเด็นสถานศึกษามีการกำหนดการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับกิจกรรม โครงการ และประเด็นสถานศึกษามีการนำเสนอแผนพัฒนาการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ PNI น้อยที่สุดคือ 0.30

ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนา สรุปได้ว่า ประเด็นการวิเคราะห์และจัดทำรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมมีค่า PNI มากที่สุดคือ 0.42 ประเด็นสถานศึกษามีการประเมินผล การดำเนินงานการติดตามตามแผน และประเด็นสถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบมีค่า PNI น้อยที่สุดคือ 0.34

ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สรุปได้ว่า ประเด็นสถานศึกษามีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามคุณภาพการศึกษาระดับสถานศึกษามีค่า PNI มากที่สุด คือ 0.45 และประเด็นสถานศึกษามีการนำผลการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษา มาวิเคราะห์ วางแผนการพัฒนา / ปรับปรุง การดำเนินงานของสถานศึกษามีค่า PNI น้อยที่สุด คือ 0.31

ด้านการติดตามผลการดำเนินการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สรุปได้ว่า ประเด็นสถานศึกษามีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามผลการดำเนินการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษามีค่า PNI มากที่สุดคือ 0.41 และประเด็นสถานศึกษามีการกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานในการ

ติดตามผลการดำเนินการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และประเด็นสถานศึกษามีการรายงานผลการติดตามอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้งมีค่า PNI น้อยที่สุดคือ 0.31

ด้านการจัดทำและรายงานการประเมินตนเอง สรุปได้ว่าประเด็นสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษามีค่า PNI มากที่สุดคือ 0.36 และประเด็นสถานศึกษามีการดำเนินการเผยแพร่ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ด้วยวิธีการที่หลากหลายตามความเหมาะสมมีค่า PNI น้อยที่สุดคือ 0.25

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 สามารถอภิปรายผล ดังนี้

6.1 สภาพปัจจุบันของแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่าทั้ง 6 ด้าน สภาพปัจจุบันอยู่ระดับปานกลาง รายงานพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ระดับมาก คือ ด้านการจัดทำและรายงานการประเมินตนเอง ด้านการติดตามผลการดำเนินการอยู่ระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนา และด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ การที่ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากดังที่ จิระวิทย์ พงษ์ฉาย (2564) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันประชุมวางแผน ร่วมกันคิด พิจารณา วิเคราะห์ สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา ควรมีการนิเทศและติดตามอย่างจริงจัง รวมไปถึงการสร้างเครื่องมือการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา ให้มีความครอบคลุมตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาทุกระดับและทุกตัวบ่งชี้ โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย มีความเหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนพล วงศ์ฉลาด (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า 1) การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สภาพปัจจุบัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจแปลความหมายได้ว่า การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ยังต้องได้รับการพัฒนา อาจเนื่องมาจากครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของหน่วยบริการ ขาดการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์การกำหนดมาตรฐาน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเป็นผู้รับผิดชอบเป็นผู้ดำเนินการ ทั้งนี้ในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาควรมีการปรับให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยบริการนั้นๆ ส่งผลให้ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของสิงหา เทียมแสน (2558) ได้ศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองแพร่ พบว่า สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการประกันคุณภาพ



ภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองแพร่ โดยรวมมีสภาพการดำเนินงาน/เป็นจริง อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรร่วมกันประชุมวางแผนร่วมกันคิด พิจารณา วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน สภาพปัญหาภายในและภายนอก และความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพล รักไทย (2557) ได้วิจัยเรื่องแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพการดำเนินการที่คาดหวังทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องมาจากขาดงบประมาณสนับสนุนทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยบริการ ขาดการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม ขาดการนิเทศติดตามอย่างมีเป้าหมาย ขาดการนำผลการนิเทศติดตามมาปรับปรุงและวางแผนในครั้งต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ ดวงอาสงค์ (2558) ได้ศึกษาสภาพความต้องการและแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่า อยู่ในระดับน้อยทั้ง 8 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการประเมินคุณภาพภายใน ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี ด้านการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ

ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากคณะกรรมการผู้ประเมินขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ ขาดการร่วมมือในการออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลและตรวจสอบ ขาดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาที่ชัดเจนและหลากหลาย ควรนำขั้นตอนการดำเนินงานเป็นกระบวนการบริหารงานอย่างมีคุณภาพครบวงจร (PDCA) ของ Deming มาใช้กับการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา และขาดการนำผลการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของหน่วยบริการมาปรับปรุงและพัฒนาต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของสิงหา เทียมแสน (2558) ได้ศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองแพร่ พบว่า สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองแพร่ โดยรวมมีสภาพการดำเนินงาน/เป็นจริง อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน สำหรับปัญหา คือ บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท

หน้าที่ ขั้นตอน วิธีการ ดำเนินงานตามกระบวนการประกันคุณภาพภายใน แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กไม่ชัดเจน รวมถึงหน่วยงานต้นสังกัดขาดการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามกระบวนการประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองแพร่ ควรมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงสร้างความตระหนักให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามกระบวนการประกันคุณภาพภายใน เปิด โอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริม สนับสนุน การจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จนกลายเป็นวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน พัฒนาผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประกันคุณภาพภายใน รวมทั้งหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดให้มีครุฑนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง

ด้านการติดตามผลการดำเนินการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากขาดเครื่องมือในการการติดตามผลการดำเนินการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่ชัดเจน ขาดการติดตามผลการดำเนินการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ขาดการกำหนดปฏิทินในการติดตามผลการดำเนินการ และขาดการสรุปผลการติดตามผลการดำเนินการสอดคล้องกับงานวิจัยของสราวุฒิ คณะชาวม (2560) ได้ศึกษาวิจัยการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่าด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการจัดทำและรายงานการประเมินตนเอง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาควรมีการนำผลรายงานการประเมินตนเองมาร่วมกันวิพากษ์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน สถานศึกษาควรมีการนำผลรายงานการประเมินตนเองมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยบริการต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ชรรัตน์ คงไว (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : S.AR) มีระดับการดำเนินงานมากที่สุด ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาของสถานศึกษา ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการของสถานศึกษา ด้านการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา และด้านการติดตามผลการดำเนินการ ตามลำดับ

ผลการวิจัยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ทั้ง 6 ด้าน พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของ

สถานศึกษา และด้านการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ซึ่งให้เห็นได้ว่า ผู้บริหาร ครู ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของหน่วยบริการให้ความสำคัญกับการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของหน่วยบริการมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรินทร์ ภูมิภาค (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานเพื่อยกระดับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการประกันคุณภาพภายในโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการประกันคุณภาพภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สวนแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินงานหลังจากได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผลปรากฏว่า มีความเหมาะสมอยู่ระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

6.2 แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ทั้ง 6 ด้าน ที่ควรพัฒนา สรุปจากบทสัมภาษณ์ สามารถอธิบายเป็นรายด้านดังนี้

1) ด้านกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การกำหนดมาตรฐานควรให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของสถานศึกษา การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ชาติ, มาตรฐานการศึกษาชาติ, มาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด และบริบทของสถานศึกษา มีมาตรฐานการศึกษา และตัวบ่งชี้เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา กำหนดค่าเป้าหมาย จัดทำประกาศค่าเป้าหมายแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้สอดคล้องกับหลักสูตร รักไทย (2557) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การกำหนดมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา คือ มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับสภาพผู้เรียน สถานศึกษา และท้องถิ่น

2) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันวิเคราะห์ สภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา กำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐาน ความต้องการของชุมชน ผู้ปกครอง นำเสนอขอความเห็นชอบอนุมัติใช้แผนในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาสอดคล้องกับวันทนา เนื่อน้อย (2560) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ควรจัดทำแผนและปฏิทินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3) ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษาต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน คณะกรรมการในการกำกับ ติดตาม นิเทศ ร่วมกันประชุมวางแผน การเสนองาน โครงการให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย อัตลักษณ์ของสถานศึกษา และดำเนินงานตามระบบวงจรคุณภาพ PDCA คือ มีการ

วางแผน ปฏิบัติตามแผน กำกับ ติดตาม และประเมินผล และมีการกำหนดปฏิทินการดำเนินงาน สอดคล้องกับวาสนา คำห้วยหาญ. (2558) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพใน สถานศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 มี การวางแผนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีการดำเนินงานตาม ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดในแผนปฏิบัติการ จัดให้มีการนิเทศติดตามการดำเนินงาน ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน โดยการจัดให้มีการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพ ภายในเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ภายใต้กระบวนการ PDCA

4) ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สถานศึกษา ต้องมีการจัดทำประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล สร้างเครื่องมือในการประเมินคุณภาพให้ มี ความชัดเจน มีวิธีการการประเมินที่หลากหลาย ครอบคลุมมาตรฐานการศึกษา และมีการนำผลการ ประเมินมาวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดด้อย โอกาสและอุปสรรค เพื่อพัฒนาคุณภาพในครั้งต่อไปสอดคล้อง กับจิริระวดี ยูพงษ์ฉาย (2564) ได้ศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ควรมีการนิเทศและติดตามอย่างจริงจัง รวมไปถึงการสร้างเครื่องมือการประเมินคุณภาพ ภายในของสถานศึกษาให้มีความครอบคลุมตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาทุกระดับและทุก ตัวบ่งชี้ โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย มีความเหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ได้ผลตาม เป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

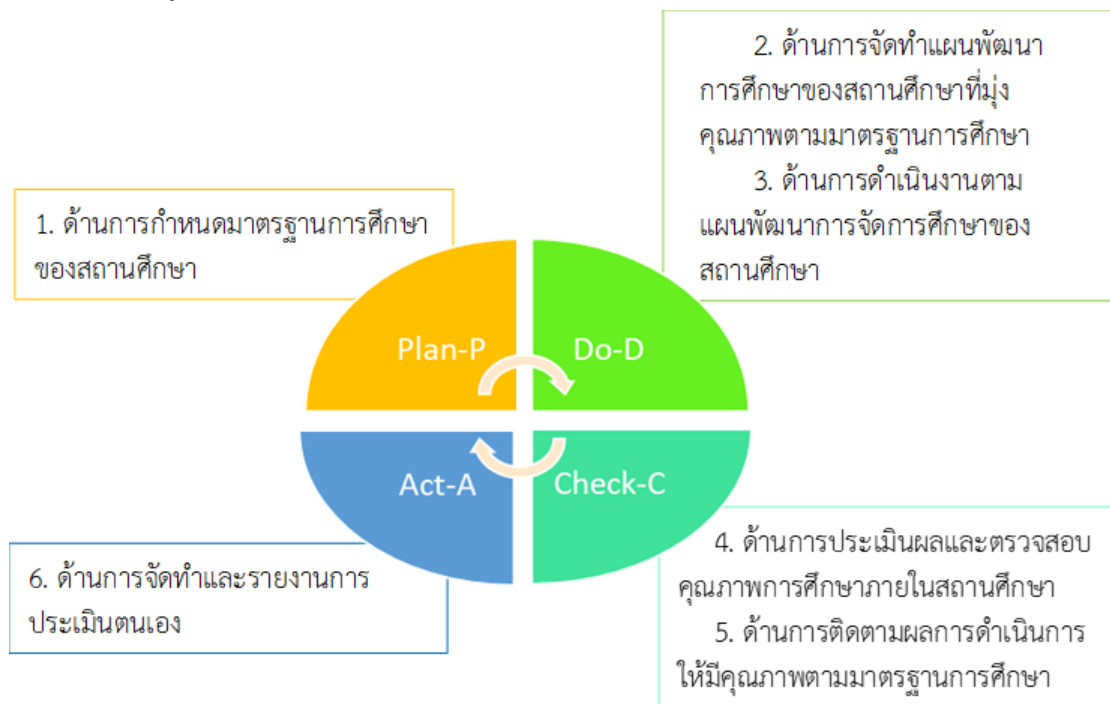
5) ด้านการติดตามผลการดำเนินการ ต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบในการ ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา มีกระบวนการสร้างความเข้าใจในการติดตามตรวจสอบคุณภาพ ร่วมกันวางแผนกำหนดภารกิจและปฏิทินการติดตามตรวจสอบ และมีการประสานงานอย่างเป็น ระบบ การตรวจสอบคุณภาพการศึกษาในระดับบุคคล โดยมีการออกนิเทศ กำกับติดตามทุก 1 ไตร มาส และมีการติดตามตรวจสอบคุณภาพ ในระดับสถานศึกษาด้วยการนิเทศ กำกับ ติดตามจาก คณะกรรมการสถานศึกษาและคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา อย่าง น้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง สถานศึกษาต้องมีเครื่องมือในการติดตามตรวจสอบให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการจัดการศึกษา มีการจัดทำรายงานผลการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเสนอต่อหน่วยงาน ต้นสังกัดและได้นำผลการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับวันทนา เนื่อน้อย (2560) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ควรมีการประเมิน นิเทศ ติดตามโครงการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดจนควรนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาคต่อไป

6) ด้านการจัดทำและรายงานการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษาต้อง สรุปรูปและจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่สะท้อน คุณภาพผู้เรียนและผลสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาตามรูปแบบที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด สถานศึกษาการนำผลการประเมินคุณภาพภายใน มาวิเคราะห์สังเคราะห์ ผ่านกระบวนการชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการมุ่งการพัฒนา คุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นำเสนอรายงานการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาต่อ

หน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสื่อสารออนไลน์สอดคล้องกับWong และ Li (2010) ได้ศึกษาการประกันคุณภาพในโรงเรียนอนุบาลของฮ่องกงและได้พบกลไกใหม่ของการประกันคุณภาพ การตรวจสอบ (QAI) ในปี2000 การตรวจสอบหรือ QAIประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ หนึ่ง โรงเรียนประเมินผลการตรวจสอบภายนอก สอง รายงานผลการตรวจสอบให้ประชาชนเข้าใจ บทบาทของการประเมินตนเอง และสาม การตรวจสอบปฏิสัมพันธ์กับภายนอกการศึกษาจากการวิเคราะห์พบว่า 1) การประเมินตนเองมีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอนการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับจำนวนของปัญหาที่พบใน QAI, 2) โรงเรียนอนุบาลทั้งหมดรายงานความท้าทาย 4 ประเภท คือ ความไม่แน่นอนของบุคลากร ภาระงาน และภาระทางจิตใจ และ 3) QAI เป็นกระบวนการที่อำนวยความสะดวกและมีประสิทธิภาพอย่างยิ่งในการประเมินตนเองของโรงเรียนและการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติตามนโยบายด้วย ทั้งนี้ควรคำนึงถึงว่ากลไกการประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ ควรรักษาความสมดุลระหว่างการประเมินภายนอกและภายในและการทำงานที่มีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจและมีการปรับปรุงพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

## 7. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11การศึกษา ผู้วิจัยได้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11ยิ่งขึ้น สรุปได้ 4 ขั้นตอน 6 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ควรมีการสร้างนวัตกรรมองค์ในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของหน่วยบริการให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

8.1.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่ม เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ให้เข้าใจอย่างละเอียดก่อนการนำแนวทางไปปรับใช้ตามสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษานั้นๆ

8.1.3 ควรมีการร่วมกันออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพให้ครอบคลุมมาตรฐานของสถานศึกษา รวมทั้งมีการกำหนดปฏิทินในการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพให้ชัดเจน

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ควรตระหนักเห็นถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในของหน่วยบริการให้มีความรู้ความเข้าใจถึงการประกันคุณภาพภายในของหน่วยบริการ

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกลุ่ม เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา อื่นๆ เพื่อจะให้ทราบถึงสภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของหน่วยบริการ เป็นอย่างไร

8.3.2 ควรมีการศึกษาการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษา เช่น ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงาน บุคคลที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

8.3.3 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

## 9. บรรณานุกรม

- จิระวดี ยุพงษ์ฉาย (2564). ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ณัฐพล รักไทย. (2557). แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิทักษ์ ดวงอาสงส์. (2558). สภาพความต้องการและการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคายเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- เพชรรัตน์ คงไวย. (2563). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัชรินทร์ ภูมิภาค.บุญชม ศรีสะอาด. (2563). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานเพื่อยกระดับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วารสารมหาจุฬานาครพรรณ์.7(6). 281-294.
- วันทนา นื่อน้อย. (2560).การดำเนินงานระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วาสนา คำห้วยหาญ. (2559). แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุรินทร์ (2563). รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีการศึกษา 2563 งานศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุรินทร์ หน่วยบริการอำเภอ. สุรินทร์ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สรารุณี คณะขาม. (2558). การดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2563). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตติ้ง.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2555). ประวัติความเป็นมา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สิงหา เทียมแสน. (2558). แนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองแพร่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรัญ ชูยกระเตื้อง. (2557). เอกสารประกอบการสอน การวิจัยทางการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Wong, N.C.M. and Li, H. (2010). From External Inspection to Self-Evolution : A Study of Quality Assurance in Hong Kong Kindergartens. *Early Education and Development*. 21(2). 205-233.

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1\*

THE STUDY ON SCHOOL ADMINISTRATORS' LEADERSHIP BEHAVIORS  
UNDER KHONKAEN PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

จิรภัทร จินย้าย<sup>1</sup>, วิเชียร วิเชียร<sup>2</sup>

Jeerapat Jeenyai<sup>1</sup>, Wichian Rooyuenyong<sup>2</sup>

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ<sup>1,2</sup>

Northeastern University<sup>1,2</sup>

Email : Jeerapatgk@gmail.com

**บทคัดย่อ**

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** พฤติกรรมผู้นำ; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1



## ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to study the leadership behavior of school administrators and 2) to compare the leadership behavior of school administrators under the Office of KhonKaen Primary Educational Service Area 1 classified by position and school size. The sample group used in the research consisted of school administrators and teachers, with the total number of 338 people. The sample group was determined by Taro Yamane's formula at the error level of 0.05 using stratified random sampling method. The instrument used for collecting data was a 5-level rating scale questionnaire consisting of 25 items. The statistics used for analyzing data comprised frequency, percentage, mean, standard deviation and One-way ANOVA.

The results of the study found that: 1. A study on leadership behavior of school administrators under the Office of KhonKaen Primary Educational Service Area 1, in overall, was rated at a high level. 2. A comparison on leadership behaviors of school administrators under the Office of KhonKaen Primary Educational Service Area 1, classified by position, in overall and in each aspect, was different with statistical significance and classified by school size, in overall and in each aspect, was not different.

**Keywords :** Leadership Behavior; School Administrators; The Office of KhonKaen Primary Educational Service Area 1

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในสังคมโลกปัจจุบัน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารทำให้ประเทศต่างๆ รวมทั้งประเทศไทย เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่หลั่งไหลเข้ามาอย่างรวดเร็ว ควบคู่ไปกับกระแสผลักดันต่างๆ ทำให้ประเทศไทยต้องแข่งขันกับหลายประเทศ ประเทศให้ประเทศมีศักยภาพในการแข่งขันและยืนหยัดอย่างมั่นคงและมีศักดิ์ศรีในสังคมโลกบนพื้นฐานของความเป็นไทยทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การเมือง และการปกครอง การศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพจึงเป็นเรื่องจำเป็นที่จะสามารถนำการพัฒนาประเทศทุกด้านให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทำให้เป็นคนที่มีวิสัยทัศน์รู้วิธีแก้ปัญหาที่มีความคิดสร้างสรรค์มี จริยธรรม คือ พึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ นอกจากนี้ การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาพลเมืองของประเทศให้สามารถปรับตัวเข้ากับปัญหาต่างๆ ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถเริ่มต้นพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติให้มีความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบตามความเข้าใจในสาเหตุ ผลลัพธ์และความถูกต้อง ความดี คุณธรรม จริยธรรม และความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 เป็นกฎหมายที่ว่าด้วยการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถาบันการศึกษาได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษา มาตรฐาน

การศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษามี 9 หมวด โดยเฉพาะมาตรา 6 ว่าด้วยมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 กำหนดให้ต้องมีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพภายนอก จะมีการประเมิน ระบุว่า “ผู้บริหาร มีคุณสมบัติความเป็นผู้นำและความสามารถในการจัดการ” คือต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่น อุทิศตนในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการ และเป็นผู้นำทางวิชาการ รวมทั้งมีการบริหารที่มีประสิทธิผล และผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการบริหาร (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการบริหารสถานศึกษา ต้องมีความรู้และความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างดี และมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่สามารถนำไปใช้สร้างและพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่สถานศึกษาได้รับผลกระทบหรืออุปสรรคต่อการบริหารจัดการจากสถานการณ์โรคโควิด 19 ที่ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำด้านการจัดการศึกษา ต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร โดยเฉพาะพฤติกรรมความเป็นผู้นำเพื่อชักชวนหรือชักชวนผู้ร่วมงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกองค์กรหรือหน่วยงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายในการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร จะต้องมีความรู้ความสามารถจะนำองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและศักดิ์ศรีของผู้บริหารในยุคการเปลี่ยนแปลงทางบริบทอย่างหลากหลายตามกระแสโลกาภิวัตน์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552)

พฤติกรรมความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ พฤติกรรมความเป็นผู้นำเป็นภาพสะท้อนของลักษณะการปฏิบัติงานขององค์กรหรือองค์กรนั้นว่าเป็นอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารต้องใช้ความรู้และความสามารถในการเป็นผู้นำการบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรหรือเพื่อนร่วมงานเกิดความพอใจ และความเต็มใจของความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้หากพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานเพียงใด ผลผลิตขององค์กรก็จะสูงขึ้นมากเท่านั้น (Stogdill R.M., 1974)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โรงเรียนในสังกัดประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านฝางและอำเภอพระยืน มีโรงเรียน 154 โรงเรียน ผู้บริหาร 142 คน ครู 2,033 คน และนักเรียน 23,935 คน แบ่งโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาตนเองให้มีพฤติกรรมผู้นำโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาของการบริหารสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ อันเกิดจากผลกระทบของโรคโควิด 19 ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน และการทำงานภายในองค์กรด้านต่างๆ รวมไปถึงการ

บริหารบุคลากรซึ่งยังขาดการประสานงานที่เหมาะสมในองค์กร ทั้งนี้หากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ก็ จะส่งผลดีต่อองค์กรในการที่นำองค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาใน ครั้งนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องอาจนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงาน ส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพให้กับผู้บริหารสถานศึกษาให้มากขึ้น เพื่อที่จะได้มีความพร้อมในการปรับตัวด้าน กระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาให้มีพฤติกรรมผู้นำ เพื่อพร้อมรับกับสภาพความเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบันต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียน

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนา พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3.2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,175 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 142 คน ครูจำนวน 2,033 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 1,2565) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร คำนวณตามแนวคิดของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamae ,1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ แล้วคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรแต่ละชั้น ภูมิแล้วสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน และครู จำนวน 316 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีจำนวน 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะจำแนกออกเป็น 4 แบบ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ พฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งสมาคม พฤติกรรมผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นมาตรวัด

แบบประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2) นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือจากมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล 3) ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง สำหรับโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ส่งคืนเอกสารทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยได้จัดเตรียมของเพื่อบรรจุแบบสอบถามทั้งหมด จำนวนซองถึงผู้วิจัยและติดตราไปรษณียากรไว้เรียบร้อย การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมา ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้านสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือการหาค่าร้อยละ 2) การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อและรายด้าน 3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ สถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าที (t-test) 4) การวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวม

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ	4.26	0.73	มาก	2
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสมาคม	4.19	0.69	มาก	3
3. พฤติกรรมผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง	4.14	0.80	มาก	4
4. พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.31	0.80	มาก	1
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่าการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.80) รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.73) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสมาคม ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.69) ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ พฤติกรรมผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.80)

5.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำการบริหารโดยให้บุคลากรหรือเพื่อนร่วมงานเกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้หากพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานเพียงใด ผลผลิตขององค์กรก็จะสูงขึ้นเท่านั้น (Stogdill, 1974) ผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลที่สำคัญที่สุดในการเป็นผู้นำทางการศึกษา หากผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมถูกต้องตามหลักการและทฤษฎีแล้ว การบริหารย่อมได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในสถานศึกษา พฤติกรรมผู้นำจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้นำเป็นศูนย์กลางของพฤติกรรมทั้งหลายของผู้ตามนั่นเอง (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552) นอกจากนี้ข้อค้นพบยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณีย์ โชติวิเชียร (2560) ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของหัวหน้ากลุ่มวิชาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันของโรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเทศบาลวัดโกรกกราก สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก

6.2 ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ทัศนคติและมุมมองของครูกับผู้บริหาร ยังมีความเห็นที่แตกต่างกันผู้บริหารเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสวงหาวิธีการที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อสร้างบรรยากาศความเข้าใจและเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อส่งผลให้โรงเรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายสูงสุดที่วางไว้ ส่วนครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวรรณ คิตโสดา (2561)

ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3 ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้เพราะ ไม่ว่าโรงเรียนจะมีขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กร พฤติกรรมความเป็นผู้นำเป็นภาพสะท้อนของลักษณะการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นว่าเป็นอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจะต้องมีพฤติกรรมผู้นำที่สามารถจะนำองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้บริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบทอย่างหลากหลายตามกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสนี่ เพชรกระจ่าง (2560) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสนั้นไม่แตกต่างกัน

## 7. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 แบบพฤติกรรมผู้นำที่มีระดับการปฏิบัติเป็นอันดับหนึ่งคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม





## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบพบกันครึ่งทางมีระดับการปฏิบัติต่ำสุด ดังนั้นควรจัดให้มีการจัดการอบรมเพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับการใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบ แบบแผนในการปฏิบัติงานการหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในสถานศึกษา

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบพบกันครึ่งทางมีระดับการปฏิบัติต่ำสุด เสนอแนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการจัดการอบรมเพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับการใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบ แบบแผนในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารภายในสถานศึกษา

## 9. บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2565. จาก <https://www.kkzone1.go.th/2022/publications>
- ปิยะวรรณ คิตโตดา. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม 2562. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2565. จาก [https://oer.learn.in.th/search\\_detail/result/153150](https://oer.learn.in.th/search_detail/result/153150)
- สุธาสินี เพชรกระจ่าง. (2560). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). ภาวะผู้นำ.ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อุษณีย์ โชติวิเชียร. (2560). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของหัวหน้ากลุ่มวิชาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันของโรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. New York : Free Press.



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1\*  
THE SCHOOL ADMINISTRATORS' CREATIVE LEADERSHIP UNDER KHON  
KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สุภาภรณ์ ศรีอำนาจ<sup>1</sup>, อุดุลย์ พิมพ์ทอง<sup>2</sup>  
Supaporn Siamnat<sup>1</sup>, Adul Pimthong<sup>2</sup>  
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ<sup>1,2</sup>  
Northeastern University<sup>1,2</sup>  
Email : supapornsri1983@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารสถานศึกษา; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

## ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) study the creative leadership of school administrators and 2) compare the creative leadership of school administrators under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 1 classified by position and size of schools. The sample group used in the research included school administrators and teachers, with the total number of 338 people. The instrument used questionnaire. The statistics used for analyzing data comprised frequency, percentage, mean, standard deviation and One-way ANOVA.

The study results were found that: 1. Creative leadership of school administrators under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 1, in overall, was rated at a high level. 2. A comparison on the creative leadership of school administrators under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 1, classified by position, in overall and in each aspect, was different with statistical significance and classified by school size, in overall and in each aspect, was not different.

**Keywords :** Creative Leadership; School Administrators; The Office Khon Kaen Primary Educational Service Area Office

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ประเทศไทยมีจุดเน้นในการขับเคลื่อนเต็มเต็มวิสาหกิจ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี รวมทั้งการวิจัยเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างปัญญาที่เพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดภารกิจของสถานศึกษาไว้ทุกหมวด เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด การพัฒนาคุณภาพของนักเรียนเกี่ยวข้องโดยตรงกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรนั้นย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหารองค์กร ภาวะผู้นำถือเป็นทุนมนุษย์ของปัจเจกบุคคลที่สามารถสร้างขึ้นได้ไม่ยากนัก ลักษณะเฉพาะของผู้นำ (Trait Theory) ในการนำสู่การพัฒนาตามโมเดล Thailand 4.0 ดังนี้ 1) คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา (Conceptual Characteristics) 2) คุณลักษณะ

สัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Characteristics) 3) คุณลักษณะทางด้านการทำงาน (Technical Characteristics) สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีวิธีการถ่ายทอดและสอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 4) คุณลักษณะส่วนตัว (Personal Characteristics) มีความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบสูง มุ่งมั่น ตั้งใจ มีความรอบคอบกระตือรือร้น 5) คุณลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics) เป็นส่วนสนับสนุนในการสร้างความน่าเชื่อถือของผู้นำแต่ละคนในการใช้ภาวะผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เสมือนคำกล่าวที่ว่า “บุคลิกภาพที่ดี ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือ” คุณลักษณะทางพื้นฐานสังคม (Social Background Characteristics) (ชัยศักดิ์ ศุภระกาญจน์, 2565)

การพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์นับได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร เพื่อให้ได้ผู้นำได้มีความรู้ความเข้าใจในองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วยจิตนาการความยืดหยุ่นวิสัยทัศน์และการแก้ปัญหา เพื่อให้ผู้นำสามารถบริหารงานและสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นทีมงานในองค์กรให้มีความร่วมมือในความคิดในการคิดค้นวิธีและนวัตกรรมใหม่ๆ แก่องค์กรเพื่อความเจริญก้าวหน้าและอยู่รอดในภาวะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนไปในสภาพที่แตกต่างและดีกว่าเดิม ดังคำกล่าวที่ว่า “เปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส” เนื่องจากเมื่อประเทศไทยก้าวเข้าสู่ยุค 4.0 ที่เน้นการคิดสร้างสรรค์และผลิตภาพเพื่อก้าวพ้นสังคมลोकเลียนแบบและบริโภคนิยม เปลี่ยนการขับเคลื่อนประเทศด้วยอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมการศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน ซึ่งการศึกษาไทย 4.0 มีจุดเน้นที่จะต้องสามารถพัฒนาคนให้สามารถรังสรรค์นวัตกรรมต่างๆ จนเกิดผลิตภาพได้ หากมองในมุมของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคการศึกษา 4.0 กรอบแนวคิดติดยึด (Mindset) ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการศึกษาในทุกๆ ด้านซึ่งต้องเริ่มจากตัวผู้บริหารสถานศึกษาเองที่ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการผลิตผลงาน หรือนวัตกรรมที่แปลกใหม่มีความท้าทายสูง มีความยืดหยุ่นกับวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ผ่านกระบวนการคิดไตร่ตรองให้รอบคอบและมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์หรือมุมมองที่กว้างไกลกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงรวมทั้งสามารถช่วยเหลือแนะนำบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความคิดและการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ตลอดจนการคิดขั้นสูงที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคนี้ นอกจากนี้ยังต้องสร้างการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในสถานศึกษาโดยการเปิดโอกาสให้มีการทำงานอย่างอิสระ เปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการเรียนรู้การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีการเพิ่มผลิตผลและการสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ประกอบกับในการจัดการเรียนการสอนจะต้องเกิดความหมายทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่ามีทางเลือกและต้องเรียนด้วยความอยากรู้จริง ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และเกิดนวัตกรรมและผลิตภาพที่แท้จริง (สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก 2560)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีคุณภาพบนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่างๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิด

สร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการไว้วางใจ อีกทั้งยังมีมุมมองที่ว่า ครู คือ ผู้นำโดยมีผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำของผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์ และบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำตามแนวคิดของ โรบินสัน (Robinson, 2007)

สภาพปัญหาในปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ อาทิ การบริหารจัดการสถานศึกษาที่ขาดการปลูกเร้าให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานขององค์กร 2) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อาทิ มีการดูแลเอาใจใส่ครูยังไม่เต็มที่เท่าที่ควร และยังไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 3) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อาทิ การแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นได้ไม่เต็มที่ 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อาทิ เปิดโอกาสให้ครูได้มีการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นไม่มากเท่าที่ควร 5) ด้านการทำงานเป็นทีม อาทิ การมอบหมายงานให้กับบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน และ 6) ด้านการไว้วางใจ (Robinson, 2007) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3พบว่า ปัญหาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ได้แก่ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดตามวิสัยทัศน์อย่างเป็นทางการให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น การทดลอง และกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ มีทักษะและความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นความสำคัญของทีมงานและการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ (อัยริน สมมาแอ 2562)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะการณ์ต่างๆ ในปัจจุบัน ด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆ เพื่อให้มีความพร้อมต่อการพัฒนาองค์กรในทุกภาคส่วนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาสู่ระดับสากล

จากความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการ บริหารจัดการและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ผู้ที่เกี่ยวข้องอาจนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้กับผู้บริหารสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะได้มีความพร้อมในการปรับตัวด้านกระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพร้อมรับกับสภาพความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมีสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3.2 สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา

3.3 เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเกิดประโยชน์ในองค์กรต่อไป

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวนสถานศึกษา 154 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 142 คน และครูจำนวน 2,033 คน รวมทั้งสิ้น 2,175 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2565) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างแทนค่าตามสูตรการคำนวณ ของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน และครูผู้สอน จำนวน 316 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบสำรวจรายการ(Checklist) จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะจำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการไว้วางใจ และ 5) ด้านการมีจินตนาการมีลักษณะแบบสอบถามประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1967) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอนดังนี้ 1) ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2) นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือจากมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มตัวอย่างเพื่อ

ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล 3) ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง สำหรับโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ส่งคืนเอกสารทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยได้จัดเตรียมซองเพื่อบรรจุแบบสอบถามทั้งหมด จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยและติดตราไปรษณียากรไว้เรียบร้อยแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมา ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สถิติที่ใช้คือ การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและรายด้าน 3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน สถิติที่ใช้ได้แก่ (t-test) โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมแต่ละด้าน

ภาวะผู้เชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1.ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.47	.52	มากที่สุด	1
2.ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.33	.63	มาก	5
3.ด้านการทำงานเป็นทีม	4.44	.60	มาก	2
4.ด้านการไว้วางใจ	4.43	.58	มาก	3
5.ด้านการมีจินตนาการ	4.39	.59	มาก	4
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.42</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.42, S.D. = .58) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X}$  = 4.47, S.D. = .52) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X}$  = 4.44, S.D. = .60) ด้านการไว้วางใจ ( $\bar{X}$  = 4.43, S.D. = .58) ตามลำดับ และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ( $\bar{X}$  = 4.33, S.D. = .63)

5.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

**ตารางที่ 2** ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้เชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารศึกษา	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	p- value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.49	.28	4.47	.27	.29	.71
2. ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.43	.17	4.33	.32	1.83	.00
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.56	.23	4.43	.31	2.29	.00
4. ด้านการไว้วางใจ	4.54	.34	4.43	.27	1.68	.51
5. ด้านการมีจินตนาการ	4.54	.14	4.42	.61	1.77	.10
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.51</b>	<b>.23</b>	<b>4.41</b>	<b>.35</b>	<b>1.57</b>	<b>.26</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามสถานภาพโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ภาวะผู้เชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารศึกษา	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		F	P- value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.53	.23	4.45	.29	4.43	.29	.78	.37
2. ด้านการมีความยืดหยุ่นและ การปรับตัว	4.30	.29	4.34	.35	4.39	.27	.00	.92
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.42	.32	4.45	.31	4.44	.27	.25	.61
4. ด้านการไว้วางใจ	4.40	.26	4.45	.28	4.46	.30	.57	.45
5. ด้านการมีจินตนาการ	4.42	.27	4.36	.29	4.44	.31	3.90	.04
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.41</b>	<b>.27</b>	<b>4.41</b>	<b>.30</b>	<b>4.43</b>	<b>.28</b>	<b>.93</b>	<b>.47</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

6.1 ผลการศึกษาสภาพภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพราะประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน การร่วมมือในการทำงานเป็นทีม รวมถึงการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โรบินสัน (Robinson, 2007) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา น้ำขาว (2562) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า 1.ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในระดับมากทุกด้าน

6.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียนสรุปได้ดังนี้

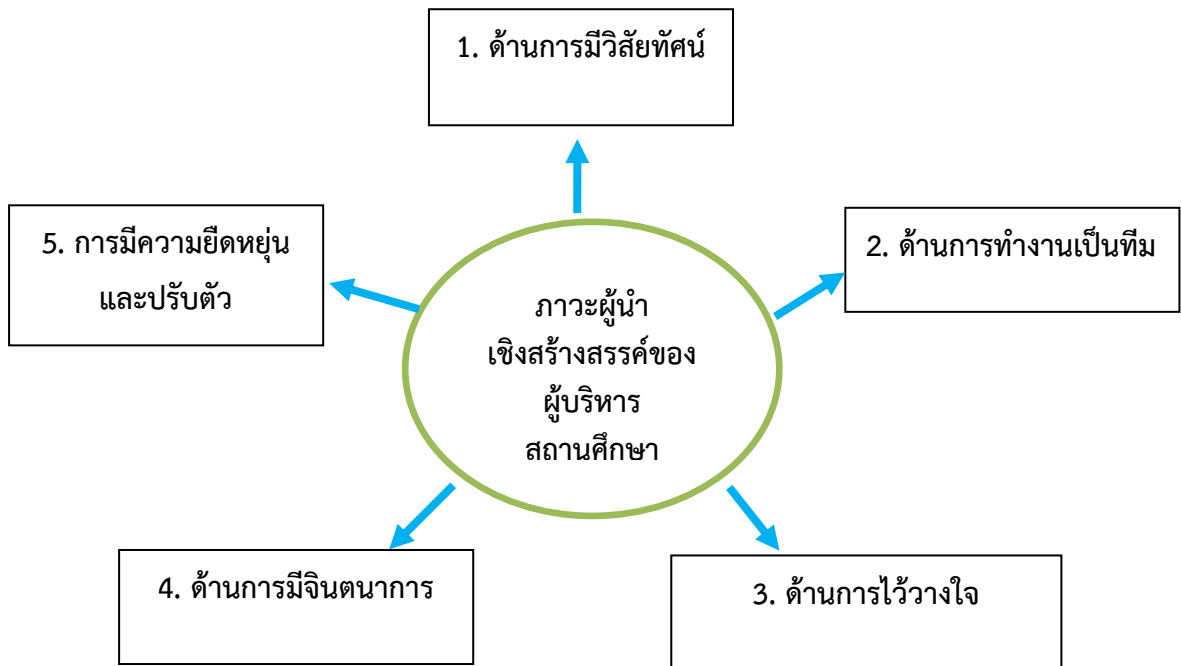
6.2.1 ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งในภาพรวมพบว่า แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่ง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากทัศนคติและมุมมองของครูและผู้บริหารยังมีความคิดเห็นที่ต่างกัน ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ในการทำงานเป็นทีม มีจินตนาการ และเห็นความสำคัญของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ นิลพัทพันธ์ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษามัธยม เขต 32 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2.2 ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในปัจจุบัน มีการพัฒนาศักยภาพอย่างทัดเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราโมทย์ พูลเพิ่ม (2560) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน



## 7. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประกอบด้วย 1)ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2)ด้านการทำงานเป็นทีม 3)ด้านการไว้วางใจ 4)ด้านการมีจินตนาการ และ 5)ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านที่มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้บริหารควรเป็นผู้มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา วิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนดนโยบาย มีวิสัยทัศน์มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นผู้ที่มองการณ์ไกลสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีมุมมองการณ์ไกลสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้

8.1.2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวผู้บริหารสถานศึกษาควรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

8.1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

8.1.4 ด้านการไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อสมาชิกในองค์กร บริการด้วยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและมีความสุจริต

8.1.5 ด้านการมีจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีในการบริหารงาน สามารถแก้ปัญหาภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวม พบว่าด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวผู้บริหารสถานศึกษาควรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

## 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาแบบอื่นๆที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

8.3.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

8.3.3 ควรศึกษาสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

## 9. บรรณานุกรม

กรมวิชาการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3)

พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.

จันจิรา น้าขาว. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชัยศักดิ์ ศุภระกาญจน์. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในยุค THAILAND 4.0. สืบค้นเมื่อ 6 มกราคม 2566. จาก <https://www.spark.adobe.com/page/YLGxuPO3qkdtE/>

- ธนาภรณ์ นิลพัชฌันท์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปราโมทย์ พูลเพิ่ม. (2560). **ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก.(2560). รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์. **วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**. (10)1. 29-46.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- อัยริน สมาชิก.(2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Robinson, K. (2007). **The Principles of creative Leadership**. New York : McGraw-Hill.

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการ  
เรียนรู้เชิงรุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1\*  
A STUDY OF CURRENT STATE, DESIRABLE STATE AND NEED ANALYSIS  
OF ACTIVE LEARNING MANAGEMENT FOR SCHOOL UNDER KALASIN  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ศุภากร รัตนบุตตา<sup>1</sup>, ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน<sup>2</sup>  
Supakorn Rattanabudta<sup>1</sup>, Songsak Phusee-orn<sup>2</sup>  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<sup>1,2</sup>  
Development Faculty of Education Mahasarakham University<sup>1,2</sup>  
Email : ice.1995k@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวน 289 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและPNI

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI) จากมากไปน้อย ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

**คำสำคัญ :** การจัดการเรียนรู้เชิงรุก; สภาพปัจจุบัน; สภาพที่พึงประสงค์; ความต้องการจำเป็น

## ABSTRACT

The objectives of this research were to study the current state desirable state and need analysis of active learning management under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 1 The sample group was a total of 289 teachers under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 1. The tools used in the research are questionnaires to study current state desirable state and need analysis of active learning management under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 1 are used to analyze the data including percentages, averages, standard deviations and PNI.

The results showed that the current state of active learning management under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 1 as a whole is moderate. The desirable state of active learning management under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 1 as a whole are at the highest level and the sequence of need analysis to Teacher Development Program of Active Learning Management through Professional Learning Community for School under Kalasin Primary Educational Service Area Office 1 by ordering the need analysis (PNI) from descending to low include learning design, learning management through thought processes and action use of media and technology in learning management and the measurement and evaluation of learning.

**Keywords :** Active learning management; Current state; Desirable state; Need analysis

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) มุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาสความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความปลอดภัย และมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ดังนั้น ในการเร่งรัดการทำงาน ภาพรวมกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้กับสังคมและผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกมิติ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดหลักการสำคัญในการประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ข้อ 2) การยกระดับคุณภาพการศึกษา 2.1) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อสร้างสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้เรียน 2.2) จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ค้นพบประสบการณ์ ความสนใจ ความถนัดในอาชีพของตนเอง ด้วยการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทั้งในห้องเรียน สถานประกอบการ รวมทั้งการเรียนรู้ ผ่านแพลตฟอร์มและห้องดิจิทัลให้คำปรึกษาแนะนำ 2.3) พัฒนาและบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลฐานสมรรถนะ สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน

เพื่อสร้างความฉลาดรู้ด้านการอ่าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สร้างตรรกะความคิด แบบเป็นเหตุเป็นผลให้นักเรียนไทยสามารถแข่งขันได้กับนานาชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถตอบโจทย์นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพราะเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างสรรคทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าเนื้อหาวิชาที่เรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเองด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเป็นการเรียนรู้ตามสภาพจริงที่มีครูผู้สอนเป็นผู้ให้คำแนะนำ เป็นผู้กระตุ้นผู้เรียนหรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น โดยกระบวนการคิดขั้นสูง ดังนั้นจะกล่าวได้ว่า ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาพร พุทธิพิบูล, 2555) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) สร้างแรงบันดาลใจ ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำทำหน้าที่เป็นโค้ชและพี่เลี้ยง (Coach & Mentor) แสวงหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยความหมาย (Meaningful learning) ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ มีความเข้าใจในตนเอง ใช้สติปัญญา คิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่บ่งบอกถึงการมีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 มีทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตามระดับช่วงวัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสามารถสังเกตได้จากการปฏิบัติงาน ผลงาน บรรยากาศของที่ทำงาน ตลอดจนวิธีปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไป เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจำเป็นต้องมีหลักการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทั่วถึง คือ จะต้องมีการวางแผนการพัฒนาครูอย่างชัดเจน และต้องมีกระบวนการที่เป็นขั้นตอนมีระบบ การพัฒนาบุคลากร โดย การประชุม อบรมที่ไม่ประสบความสำเร็จมีสาเหตุมาจาก 1) มีเนื้อหาจำนวนมาก และซับซ้อน แต่ให้เวลาในการเรียนรู้จำกัดและมักเป็นการอบรมระยะสั้น (One-shot Workshop) 2) หัวข้อในการพัฒนาหรือจัดการอบรมไม่สัมพันธ์กับความต้องการของครูที่เข้ารับการอบรม 3) ไม่มีโอกาสติดตามผลการนำมโนทัศน์ใหม่ๆ จากการอบรมไปใช้ 4) ไม่มีโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องที่ชัดเจน 5) ไม่ให้ความสำคัญกับความแตกต่าง ความต้องการ และสภาพปัญหาของครูแต่ละคน 6) กระบวนการอบรมไม่ได้ปรับให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและครู และ 7) ไม่มีมโนทัศน์พื้นฐานในการวางแผนโครงการและนำไปใช้ (สุวิทย์ มูลคำ, 2550) วิธีการทำงานของครูจึงต้องปรับเปลี่ยนมาเป็นการร่วมมือรวมพลังแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนการปฏิบัติภายใต้แนวคิดและวิสัยทัศน์ร่วมกัน “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” หรือ PLC มีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนผลการปฏิบัติ การร่วมมือรวมพลัง การทำงานเป็นทีม

การชี้แนะ การช่วยเหลือแนะนำ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นการผสมผสานแนวคิด 2 ประการ ได้แก่ ความเป็นมืออาชีพ (Professional) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) หมายถึง การรวมกลุ่มกันของบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพและคุณภาพของผู้เรียนร่วมกันผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (Collaboration Learning) การเรียนรู้จากประสบการณ์ การปฏิบัติงานในพื้นที่ (Field) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share Learning) อย่างต่อเนื่อง (สมภาพ มณีอ่อน, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาโดยให้บริการแก่ครู, นักเรียน, และประชาชนในเขตบริการให้เกิดการเรียนรู้ มีความรู้ ความเข้าใจเกิดทักษะประสบการณ์และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ โดยมีเป้าหมาย คือ ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 บุคลากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 คือ ครู แต่ในปัจจุบัน ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการพัฒนา การเตรียมความพร้อมอย่างเพียงพอในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จึงมีความสนใจพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยได้พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ขึ้น ผู้วิจัยเชื่อว่า หากครูได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนได้ จะส่งผลให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

### 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 อันจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสม

### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวน 289 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie and Morgan โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ .05 สุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของประชากรที่สังกัดใน สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวน 289 คน แต่เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ดีของประชากร ผู้วิจัยจึงดำเนินการส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 แบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้อย่างอิสระตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .60 ขึ้นไปนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน หาค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาพบว่าแบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.497 ถึง 0.863 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.967 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.35 ถึง 0.78 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.934 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ PNI



## 5. ผลการวิจัย

5.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 สรุปผลการวิจัยดังตาราง

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI	ลำดับ PNI
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. การออกแบบการเรียนรู้	2.69	0.38	ปานกลาง	4.68	0.32	มากที่สุด	0.74	1
2. การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ	2.74	0.43	ปานกลาง	4.61	0.26	มากที่สุด	0.68	2
3. การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	2.80	0.35	ปานกลาง	4.57	0.26	มากที่สุด	0.63	3
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	2.88	0.40	ปานกลาง	4.62	0.19	มากที่สุด	0.60	4
<b>รวม</b>	<b>2.78</b>	<b>0.39</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.62</b>	<b>0.26</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>0.66</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่าสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.78$ ) เรียงลำดับสภาพปัจจุบันจากมากไปน้อย 4 ลำดับ ได้แก่ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ และการออกแบบการเรียนรู้ ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.62$ ) เรียงลำดับสภาพที่พึงประสงค์จากมากไปน้อย 4 ลำดับ ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ และการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI) จากมากไปน้อย ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการ

เรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

6.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจของการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อีกทั้งยังขาดความเข้าใจในการเลือกใช้รูปแบบการเรียนการสอน กิจกรรม สื่อ เทคโนโลยีที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ ซึ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่า ไม่เพียงแต่เป็นผู้ฟัง ผู้เรียนต้องอ่าน เขียน ตั้งคำถาม และถาม อภิปรายร่วมกัน ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้กล่าวไว้ อีกทั้งมล โปธิเย็น (2564) กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของการเรียนรู้แบบ Active Learning นั้น ผู้เรียนจะมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ โดยจะเป็นผู้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมในชั้นเรียน มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนทั้งกับเพื่อนและครูผู้สอนผ่านการอ่าน การพูด การฟัง การเขียน การอภิปรายและการสะท้อนคิดเป็นสำคัญเพื่อสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และผู้เรียนจะเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน และได้พัฒนาทักษะขั้นสูงในการคิดรูปแบบต่างๆ ในขณะที่ครูผู้สอนจะเป็นผู้คอยชี้แนะประสบการณ์ คอยเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนผ่านการใช้กระบวนการคิดและกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย โดยครูส่วนใหญ่นิยมสอนในรูปแบบเดิม ๆ ที่เน้นการท่องจำ จึงส่งผลให้สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของชวลิต พาระแพน (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

6.2 การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่าสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ดั่งที่กิตติชัย สุธาสิโนบล (2559) กล่าวถึงลักษณะของการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือ เป็นการเรียนรู้ที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ โดยเป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน ผู้เรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน มีวินัยในการทำงาน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้เรียนได้อ่าน พุด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง เรียนรู้โดยการบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร หรือสารสนเทศ และหลักการความคิดรวบยอด เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเองโดยผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ และการสรุป ทบทวนบทเรียน และเกิดเป็นประสบการณ์การเรียนรู้เชิงรุก สอดคล้องกับงานวิจัยของชวลิต พาระแพน (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิริญญ์ แวงโสธรณ์ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

6.3 ความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ ซึ่งครูต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เข้าใจกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ที่นำเอาทฤษฎีการเรียนรู้และทฤษฎีการสอนมาทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ Seels & Glasgow (1990) วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน เพื่อจัดหาสิ่งที่จะช่วยให้นักออกแบบการเรียนการสอนสร้างสิ่งที่เป็นไปได้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน Shambaugh & Magliaro (1997) การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ ซึ่งครูจัดการเรียนการสอนโดยการจัดกิจกรรม สื่อบรรยากาศที่กระตุ้นสิ่งเร้าให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดและลงมือปฏิบัติซึ่งสมองนำเอาข้อมูลความรู้ อารมณ์ ประสบการณ์เดิมและความต้องการมาประมวลเพื่อสะท้อนความคิดสู่การลงมือปฏิบัติจริง ด้วยการฝึกทำซ้ำๆ จนเกิดเป็นการเรียนรู้และประสบการณ์โดยให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ดังแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) กล่าวถึงการจัดการประสบการณ์หรือกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติควรเป็นดังนี้เลือกกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานหรือตัวชี้วัด หากเป็นทักษะ ควรเป็นทักษะที่ปฏิบัติแล้วผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ เลือกกิจกรรมที่ผู้เรียนพึงพอใจ สนุก น่าสนใจ ไม่ซ้ำซาก มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและทำให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับ

ความสามารถ ด้านร่างกายของผู้เรียนที่จะปฏิบัติได้และควรคำนึงถึงประสบการณ์เดิมเพื่อจัดกิจกรรมใหม่ได้อย่างต่อเนื่องเลือกกิจกรรมที่ส่งเสริมจุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนรู้หลาย ๆ ด้านเลือกกิจกรรมให้หลากหลายคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เหมาะสมกับวัยความสามารถและความสนใจของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสในการเรียนรู้มากที่สุดใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมใช้เทคนิควิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริมกระบวนการคิดและทักษะต่างๆผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมและการประเมินผล มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับกิจกรรม การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยครูมีความสามารถในการเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ตรงกับจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ กิจกรรมและวิธีการสอน โดยมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย คุณภาพ ราคาที่เหมาะสม ผู้เรียนมีส่วนช่วยในการจัดเตรียมสื่อและเทคโนโลยีทำให้สามารถพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับผู้เรียน และมีการทดลอง ประเมินการใช้สื่อก่อนนำไปใช้จริงเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ดังที่ วัชร กัญจนกิตติ (2554) กล่าวถึง หลักการใช้สื่อและเทคโนโลยีในห้องไว้ดังนี้ ใช้สื่อการสอนในชั้นนำเข้าสู่บทเรียนทั้งนี้เพื่อเร้าผู้เรียนให้เกิดความสนใจและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในเบื้องต้น โดยปรับตนเองให้พร้อมที่จะเรียนรู้บทเรียนใหม่ ซึ่งอาจกระทำได้โดยการรื้อฟื้นความรู้เดิม (assimilation) หรือขยายความรู้เดิม (accommodation) เพื่อนำมาใช้ให้ประสานกันกับความรู้ใหม่ ซึ่งจะเรียนในขั้นต่อไป ใช้สื่อการสอนในชั้นประกอบการสอนหรือชั้นดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้ความกระจ่างในเนื้อหาที่เรียนหรือทำให้ผู้เรียน เรียนรู้ได้ง่ายขึ้นและเข้าใจข้อเท็จจริงในเนื้อหาอย่างแท้จริงในรูปของการเกิด Concept เข้าใจหลักการสำคัญและมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในแนวทางที่ดีขึ้นตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ได้กำหนดไว้ ใช้สื่อการสอนเพื่อขยายขอบเขตความรู้ของผู้เรียนให้ก้าวหน้าและเจริญงอกงาม ทั้งในด้านความกว้างและความลึกของภูมิปัญญา ซึ่งเป็นผลของการเรียนอย่างแท้จริง ใช้สื่อการสอนเพื่อย่อสรุปเนื้อหาสำคัญของบทเรียนเกิดเป็น Concept ในเนื้อหาแต่ละเรื่องใช้สื่อการสอนเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีการฝึกและพัฒนาตนเองให้รู้จักขั้นตอนและมีความคิดสร้างสรรค์ (Control and Creativity) และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้โดยครูมีความรู้ ความเข้าใจ เลือกใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน ให้กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ครอบคลุมทุกด้าน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และนำผลที่ได้ไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

## 7. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ 3) การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การจัดการการเรียนรู้เชิงรุก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ควรมีนโยบายสร้างความเข้าใจร่วมกับบุคลากร ท้องถิ่น ชุมชนในการจัดการศึกษา เช่น การรับฟังข้อคิดเห็น การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อกำหนดความต้องการและวางแผนพัฒนา แก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม

8.1.2 ควรมีนโยบายเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา จะต้องให้ความสำคัญและเสริมสร้างให้เกิดความเข้าใจ และมีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องจึงจะประสบผลสำเร็จ

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของควรสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรมีการวิจัยตรวจสอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบต่อเนื่อง เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้เกิดการพัฒนาอย่างตรงจุด สอดคล้องกับปัญหาและมีประสิทธิภาพ

## 9. บรรณานุกรม

กมล โพธิเย็น. (2564). Active Learning : การจัดการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 19(1). 11-28.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). **นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**. สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2565. จาก <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-2023/>
- กิตติชัย สุธาสิโนบล. (2559). **การเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวา**. นนทบุรี : ธนรัชการพิมพ์.
- เฉลิมพล สุปัญญาบุตร. (2562). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24**. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชวลิต พาระแพน. (2560). **การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัชร กัญจน์กิติ. (2554). **การจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์**. สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2565. จาก <http://www.phichsinee.cmru.ac.th/develop/admin/mydownload/file/210413191152.pdf>
- วิริญญ์ แวงโสธรณ์. (2561). **การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สถาพร พงษ์พิบูล. (2555). **คุณภาพผู้เรียน.....เกิดจากกระบวนการเรียนรู้**. *วารสารการบริหาร การศึกษา*. 6(2). 1-13.
- สมาพร มณีอ่อน. (2560). **กลยุทธ์การนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้ใน โรงเรียน**. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 15(1). 28-39.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. (2564). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**. สืบค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2565. จาก [https://drive.google.com/file/d/1atnywBygVml\\_kMLRvk9-W-Fb7llRbR/view](https://drive.google.com/file/d/1atnywBygVml_kMLRvk9-W-Fb7llRbR/view)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้**. สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2565. จาก [http://academic.obec.go.th/images/document/1603180137\\_d\\_1.pdf](http://academic.obec.go.th/images/document/1603180137_d_1.pdf)
- สุวิทย์ มูลคำ. (2550). **กลยุทธ์การสอนคิดวิเคราะห์**. กรุงเทพฯ : ดวงกลมสมัย.
- Seels, B. and Glasgow, Z. (1990). **Exercises in instructional design**. Columbus, OH : Merrill.
- Shambaugh, R.N. and Magliaro, S.L. (1997). **Mastering the possibilities**. Massachusetts : Allyn and Bacon.

แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนใน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2\*  
GUIDELINES FOR BUDGET MANAGEMENT BASED ON THE PRINCIPLES OF  
GOOD GOVERNANCE OF SCHOOLS UNDER THE ROI ET PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

จิตาภา เพ็ญจันทร์<sup>1</sup>, จิราภรณ์ ผันสว่าง<sup>2</sup>  
Jidapha Penjan<sup>1</sup>, Jiraporn Phansawang<sup>2</sup>  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด<sup>1,2</sup>  
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus<sup>1,2</sup>  
Email : jidaphaphenchan@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูการเงินจำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานได้แก่ ค่า t-test และ F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารการเงิน ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล ด้านการระดมทรัพยากรด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ และด้านการจัดสรรงบประมาณ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามตำแหน่งระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำและเสนอของบประมาณ ควรสร้างความตระหนักในการเบิกจ่ายโดยยึดระเบียบข้อบังคับการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดโรงเรียนควรมีการตรวจสอบติดตาม

และประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ ควรจัดทำแผนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาและ  
ทุนการศึกษา ควรสร้างความตระหนักและความรับผิดชอบในการบริหารการเงินของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

**คำสำคัญ :** แนวทาง; การบริหารงบประมาณ; หลักธรรมาภิบาล

### ABSTRACT

The objectives of the research were 1) to study budget management based on the principles of good governance of schools under the Roi Et Primary Educational Service Area office 2, 2) to compare Administrators and finance teachers' opinion budget management based on the principles of good governance of schools classified by positions, educational level and working experiences and, 3) to find out the guidelines for budget management based on the principles of good governance of the said schools. Samples were the administrators and finance teachers, totally 234 in number and 10 interviews. The research instrument for collecting the data was the questionnaire, with its reliability value at 0.98 and quality-verified interview. The data collected were analyzed by the computer program, and the statistical devices composed of Frequency, percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested with t-test, and One-way ANOVA F-test.

The research results were as follows: 1) budget management based on the principles of good governance of schools under the Roi Et Primary Educational Service Area office 2 was found, in both overall and individual aspects, to stand at a 'MUCH' level. The leading aspect was that of financial management, followed by audit follow-up and assess, resources mobilization, preparation and proposal of budget, budget allocation, respectively. 2) The comparison of budget management based on the principles of good governance of schools in mention classified by positions, educational level and working experiences was found to show no difference in both overall and individual dimensions. 3) The guidelines for budget management based on the principles of good governance of schools under the Roi Et Primary Educational Service Area office 2 as suggested by the responses were Allow personnel to participate in the preparation and proposal of budgets. Raise awareness of disbursement by adhering to budget regulations in a cost-effective and optimal plan. Audit follow-up and assess budget expenditures. Develop a plan to mobilize educational resources and scholarships, raise awareness and responsibility for managing the finances of those involved.

**Keywords :** Guidelines; Budget Management; Good Governance



## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งนี้โดยการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม จึงกำหนดให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพในเชิงนโยบายและหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งการกระจายอำนาจดังกล่าว ทำให้สถานศึกษาศึกษามีความคล่องตัวมีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (school based management) เป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้การทำงานเป็นทีม ซึ่งจะสามารถจูงใจชักนำ ชี้นำ ให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆของกลุ่มให้สำเร็จได้ (จิราภรณ์ ผันสว่าง, 2562) การบริหารงานงบประมาณถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานฝ่ายรัฐหรือเอกชน ทุกหน่วยงานมีความปรารถนาและมีความจำเป็นต้องใช้เพื่อให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ซึ่งในหน่วยงานจะต้องจัดทำงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเงินที่จะเพิ่มหรือลดในอนาคตด้วย เพื่อสามารถวางแผนแก้ปัญหาได้ทันการณ์และไม่เป็นเหตุให้การดำเนินงานต้องหยุดชะงัก งบประมาณเป็นสิ่งที่ชี้บ่งแนวความคิดในการบริหารงาน ตลอดจนวิธีการดำเนินงานงบประมาณจึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ นโยบาย วิธีการดำเนินงานและโครงสร้างของหน่วยงาน งบประมาณในรูปแบบที่เหมาะสม มีเหตุผลจะเป็นการช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543)

หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีซึ่งประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย ดังนี้ 1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effective) และหลักการตอบสนอง (Responsive) 2) ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วย หลักการรับผิดชอบต่อ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักนิติธรรม (Rule of Law) และหลักความเสมอภาค (Equity) 3) ประชาธิปไตย (Participatory State) ประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) และหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) 4) ความรับผิดชอบต่อการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วยหลักคุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

จากความสำคัญของการบริหารงบประมาณ ข้อบกพร่อง และปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงบประมาณที่กล่าวแล้ว และเนื่องจากผู้วิจัยมีหน้าที่เป็นครูฝ่ายบริหารงานงบประมาณ เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน จึงเป็นมูลเหตุจูงใจให้

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเรื่องแนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง เพื่อเป็นข้อมูลให้กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล และได้แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อนำมาพัฒนาการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพ

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูการเงินในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 97 คน และครูการเงิน จำนวน 137 คน รวมทั้งสิ้น 234 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2, 2564) ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2564 โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V., & Morgan, D. W., 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าความตรงตามเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67– 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรอิสระสองกลุ่ม ใช้ t-test และ F-test แบบสัมภาษณ์ใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 10 คน ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่สัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

การปฏิบัติการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1) ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ	3.79	0.56	มาก	4
2) ด้านการจัดสรรงบประมาณ	3.67	0.58	มาก	5
3) ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล	3.90	0.46	มาก	2
4) ด้านการระดมทรัพยากร	3.88	0.50	มาก	3
5) ด้านการบริหารการเงิน	4.11	0.49	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการปฏิบัติการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารการเงิน ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล ด้านการระดมทรัพยากร ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ด้านการจัดสรรงบประมาณตามลำดับ

5.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.3 ศึกษาแนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สรุปการสัมภาษณ์ ได้ดังนี้ (1) ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำและเสนอของบประมาณ (2) ด้านการจัดสรรงบประมาณ โรงเรียนควรสร้างความตระหนักในการเบิกจ่ายโดยยึดระเบียบข้อบังคับการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด (3) ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล โรงเรียนควรมีการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ ตามขั้นตอนและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการใช้จ่ายงบประมาณ (4) ด้านการระดมทรัพยากรโรงเรียนควรจัดทำแผนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาและทุนการศึกษา โดยกำหนดวิธีการ แหล่งทุนสนับสนุน เป้าหมาย เวลาดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบ จัดทำแผนปฏิบัติการในการระดมทุนประจำปี (5) ด้านการบริหารการเงิน โรงเรียนควรมีสร้างความตระหนักและความ

รับผิดชอบในการบริหารการเงินของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของกระทรวงการคลังอย่างเคร่งครัด และสามารถตรวจสอบได้ง่าย

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

6.1 การบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาพ.ศ. 2550 ซึ่งมีผลให้การบริหารการศึกษามีอิสระมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงปรับเปลี่ยนการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและหน่วยงานอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ (2562) ได้ทำงานวิจัยเรื่องการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ดผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

6.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามตำแหน่งระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรถึงแม้ว่าจะมีสถานภาพที่แตกต่างกันแต่ในความเป็นบุคลากรในสถานศึกษาย่อมมีความต้องการที่จะเห็นสถานศึกษาโดยเฉพาะในการบริหารงบประมาณการเงินจะต้องมีความความโปร่งใสโดยในส่วนของการบริหารงานงบประมาณตามภารกิจหลัก 5 ด้าน 1) ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) ด้านการจัดสรรงบประมาณ 3) ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล 4) ด้านการระดมทรัพยากร 5) ด้านการบริหารการเงิน จะต้องเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลทุกประการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรนาถ สุเวตกำจร ,อนันต์ ไกรบำรุง, ชนิษฐา แก้วเอียด (2563) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตาม ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

6.3 แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า มีการจัดทำรายละเอียดแผนงานงบประมาณงาน/โครงการ ให้มีความเชื่อมโยงกับผลผลิตและผลลัพธ์ ตามตัวชี้วัดของสถานศึกษาพร้อมกับวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ ศึกษาข้อมูลด้านการจัดสรรงบประมาณที่สำนักคณะกรรมการการศึกษาแจ้งผ่านเขตพื้นที่การศึกษาในเรื่องนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานการศึกษา หลักเกณฑ์ ขั้นตอนและวิธีการจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบและติดตามการใช้จ่ายเงิน และผลการดำเนินงาน จะต้องมีการจัดทำแผนการตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายเงินทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส สถานศึกษามีการวิเคราะห์กิจกรรมงานและภารกิจ งาน/โครงการ

ตามกรอบประมาณการและแผนปฏิบัติการประจำปี การบริหารการเงิน มีการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลือในปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเทียน จิตรโชติ (2562) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับสถานศึกษาขยายโอกาสในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุดในประเทศ ผู้บริหารทุกท่านได้ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารงบประมาณ โรงเรียนทุกโรงเรียนจะมีการพัฒนาที่เจริญยิ่งขึ้นไป รองลงมาในประเทศ ต้องสำรวจความถนัดและความสมัครใจของบุคลากร แล้วจึงมอบหมายงาน ประเทศ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนต้องทำงานและรับทราบการดำเนินการการเบิกจ่ายงบประมาณในโครงการต่างๆ ประเทศควรเพิ่มการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลให้มาก/การให้ความรู้เรื่องหลักธรรมาภิบาล ประเทศควรนำข้อเสนอแนะของครู มาร่วมพิจารณาหาผลดีผลเสียในการดำเนินงาน และประเทศ ควรสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรด้วยตนเองมากกว่าฟังจากคำบอกเล่า

## 7. องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 มี 5 แนวทาง ดังแผนภาพ ดังนี้



## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนการเพื่อเสนอของบประมาณให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยการศึกษาาระเบียบบการเงินและเสนอของบประมาณของสถานศึกษา ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้

8.1.2 สถานศึกษาควรจัดทำงบดุลประจำปีและรายงานทุกสิ้นปีงบประมาณ

8.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริมการมุ่งเน้นให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ควรส่งเสริมและพัฒนาด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารการเงิน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ควรสนับสนุนให้มีแนวปฏิบัติที่ดี ( Best Practice)ต่อไป

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาปัญหาการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

8.3.2 ควรศึกษาแนวทางการเพิ่มสมรรถนะในการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จของการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล

## 9. บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ : ศรุสภา.

จิราภรณ์ ผันสว่าง. (2562). ผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ Professional Education Leadership. มหาสารคาม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จิรนาถ ภูริเศวตกำจร, อนันต์ ไกรบำรุงชนิษฐา แก้วเอียด. (2563). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา. วิทยาลัยนครราชสีมา. 23 พฤษภาคม 2563. 118-124.

นันทวีดี แดงอรุณ. (2562). โรงเรียนจุดแก๊ง หรือ จุดเริ่มโกง. สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2563. จาก <https://news.thaipbs.or.th/content/270872>

- พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์. (2562). **การบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2563). **ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ปีการศึกษา 2563 เอกสารหมายเลข 5/2563**. ร้อยเอ็ด : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **แนวทางการประกันคุณภาพในสถานศึกษา เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก**. นนทบุรี : บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- แสงเทียน จิตรโชติ. (2560). **แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับสถานศึกษาขยายโอกาสในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Chung, Kase H. and Leon C. Megginson. (1981). **Organization Behavior Management Skill**. New York : Harper and Row Publisher.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3). 607-610.

การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์ประกอบ  
แบบฝึกทักษะการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2\*  
THE DEVELOPMENT OF BRAIN-BASED INSTRUCTIONAL MANAGEMENT  
THROUGH AN ONLINE SYSTEM WITH PRACTICING THAI READING AND  
WRITING SKILLS FOR PRATHOM SUKSA 2 STUDENTS

หทัยชนก ไชยชาติ<sup>1</sup>, วิชยา โยชิดะ<sup>2</sup>

Hathaichanok Chaichat<sup>1</sup>, Wichaya Yoshida<sup>2</sup>

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<sup>1,2</sup>

Faculty of Education, Mahasarakham University<sup>1,2</sup>

Email : 63010582050@msu.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์ประกอบแบบฝึกทักษะการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบความสามารถในการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์ประกอบแบบฝึกทักษะกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนท่าแห้ววิทยาคม สำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1 ห้องเรียน รวมนักเรียน จำนวน 15 คนซึ่ง ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบแบบฝึกทักษะการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติวิลคอกซอน (The Wilcoxon Matched – Pairs Signed Rank Test)

ผลการวิจัยพบว่า 1. การจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์ประกอบแบบฝึกทักษะการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.95/86.67 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80 2. ความสามารถในการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ก่อนเรียนและหลังเรียน มีความก้าวหน้าหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ :** ระบบออนไลน์; แบบฝึก; การอ่าน; การเขียน; ภาษาไทย



## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to develop of Brain-Based instructional management through an online system with practicing Thai reading and writing skills for prathomsuksa 2 Student 2) Comparison of reading and writing Thai spelling abilities of PrathomSuksa 2 students before and after learning by using brain-based instruction through an online system as a skill exercise. The sample group consisted of students in grade 2 of Tha Hae Wittayakom School. Kalasin Primary Educational Service Area Office 2, semester 1 of the academic year 2022, consisted of 1 classroom, total 15 students, which were obtained by purposive sampling. Practice reading and writing skills in Thai language. The statistics used to analyze the data were mean, standard deviation. and test the hypothesis with The Wilcoxon Matched – Pairs Signed Rank Test.

The results showed that: 1. The Management of teaching and learning using brain-based online systems Accompanied by practice exercises for reading and writing Thai spelling skills of PrathomSuksa 2 students had an efficiency of 85.95/86.67 which was higher than the set criteria of 80/80. 2. The ability to read and write Thai words of Prathomsuksa 2 students before and after school. There is a higher progression after school than before. There was a statistically significant difference at the .01 level.

**Keywords :** Online; Exercises; Reading; Writing; Thai Language

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ภาษาไทยเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติเป็นสมบัติทางวัฒนธรรมอันก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพ และเสริมสร้างบุคลิกภาพของคนในชาติ ให้มีความเป็นไทย เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้สามารถประกอบกิจกรรมการงาน และดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมประชาธิปไตย ได้อย่างสันติสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) การใช้ภาษาไทยจึงเป็นไปเพื่อการสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ภาษาในการแก้ปัญหาในการดำรงชีวิต และปัญหาสังคมเน้นการสอนภาษาในฐานะเครื่องมือของการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สามารถนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเอง นอกจากนั้นยังต้องสอนภาษาเพื่อพัฒนาความคิด ผู้เรียนที่มีความคิดจะต้องมีประสบการณ์ และประมวลคำมากพอที่จะสร้างความคิดได้ลึกซึ้งและคิดได้อย่างชาญฉลาดรอบคอบ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ไว้ 5 สาระได้แก่ การอ่าน การเขียน การฟัง การดูและการพูด หลักการใช้ภาษาวรรณคดี และวรรณกรรมภาษาไทยจึงเป็นทักษะที่ต้องฝึกฝนจนเกิดความชำนาญเพื่อการสื่อสาร การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อนำไปใช้ในชีวิตจริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) กระทรวงศึกษาธิการได้

กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 -2561) โดยมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย จึงได้กำหนดให้มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลเป็น 3 โഴ่คุณภาพที่ต้องขับเคลื่อน โดยมีจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งด้านความสามารถและทักษะ และด้านคุณลักษณะที่สำคัญ จุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนในทศวรรษที่สองสำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 3 คือ การอ่าน ออกเขียนได้ คิดเลขเป็น มีทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ทักษะชีวิต ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554)

ดังนั้นการอ่านถือเป็นทักษะพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ภาษาทุกภาษาทั้งในการเรียนระดับพื้นฐานและในระดับสูง การเรียนในระดับพื้นฐานจะเน้นในด้านการอ่าน และการคิดวิเคราะห์ที่ได้ถูกต้อง มีความแม่นยำในหลักเกณฑ์ทางภาษา ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญและเป็นความจำเป็นของนักเรียนทุกคน นักเรียนได้เรียนรู้ไปตามลำดับอย่างต่อเนื่องและไม่รู้สึกว่าการเรียนภาษาเป็นเรื่องยาก จุดเน้นของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านการอ่านออกเขียนได้ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1- 3 คือ ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรับรู้ และเข้าใจความหมายของคำ ประโยคข้อความสั้น ๆ ตามระดับชั้นของนักเรียน โดยใช้วิธีฝึก เช่น ฝึกอ่านแจกลูกสะกดคำ อ่านคำ อ่านสระคำพื้นฐานให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ทางภาษา แต่งประโยคและข้อความสั้น ๆ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554) ดังนั้น การสอนหลักเกณฑ์ทางภาษาไทยให้แก่ผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้สอนต้องใช้เทคนิคการสอนอย่างหลากหลาย ใช้วิธีสอดแทรกหลักภาษาไปในกระบวนการสอนอ่านสอนเขียนอย่างผสมกลมกลืน นั่นก็หมายความว่า ผู้สอนจะต้องรู้วิธีสอนหลักภาษา โดยผสมผสานไปกับการสอนการใช้ภาษา และสอนให้สนุกด้วยการให้นักเรียนสังเกตการใช้ภาษา สรุปลงเป็นกฎเกณฑ์ด้วยตนเอง จะได้ไม่ทำให้นักเรียนเบื่อวิชาภาษาไทย หากนักเรียนรักและเห็นคุณค่าของภาษาไทย ก็จะเป็นคนรักการอ่านซึ่งนับเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สำคัญยิ่ง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้เนื้อหาสาระวิชาอื่น ๆ ของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) ซึ่งโรงเรียนท่าแห้ววิทยาคม สำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้ยึดหลักการประเมินตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดให้ผลการประเมินการอ่าน เป็นเกณฑ์หนึ่งในการตัดสินเลื่อนชั้น นักเรียนทุกคนต้องรับการประเมิน และมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ตามที่สถานศึกษา กำหนดในระเบียบวัดและประเมินผลว่านักเรียนทุกคน ต้องผ่านโดยมีผลการประเมินการอ่านการเขียน ร้อยละ 80 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา ได้ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่อการศึกษาทุกระดับทั่วโลก ส่งผลทำให้ต้องระงับการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยต้องปิดการเรียนการสอนซึ่งจากการสำรวจข้อมูลของ UNESCO พบว่า มีจำนวนนักเรียน 1.38 พันล้านคนได้รับผลกระทบจากการปิดสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลกระทบต่อเนื่องอย่างกว้างขวาง (World Economic Forum, 2020) รวมไปถึงประเทศไทย COVID-19 ได้สร้างปัญหาและความยุ่งยากให้กับการศึกษาไทย ซึ่งในอีกด้านกลับเป็นตัวแปรในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับการศึกษา และเป็นตัวขับเคลื่อนในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในระบบการศึกษาไทยเพิ่มมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) อย่างไรก็ตาม การเรียนการสอนที่ต้องดำเนินงานต่อ มิให้หยุดชะงักเพราะจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน นั่นก็คือคุณภาพของประชากรใน

อนาคตจึงมีการปรับการเรียนสอนในหลายรูปแบบ เกิดนวัตกรรมทางความคิดเป็นความคิดกระพริบไหว ไม่มีการเตรียมการก่อนล่วงหน้ามีรูปแบบใหม่ทางการเรียนการสอน จากนักเรียนไม่สามารถมาโรงเรียนได้แต่สามารถเรียนได้ แนวคิดทางการเรียนการสอนทางไกลโดยใช้สื่อออนไลน์จึงระดมเข้ามาช่วยแก้ปัญหาทางการเรียนการสอน(เทียน ทองแก้ว, 2563) ทำให้สถานศึกษาต้องปรับปรุงวิธีการเรียน โดยต้องเรียนในระบบที่เราเรียนว่า การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ซึ่งเราทุกคนสามารถติดต่อ พูดคุย สืบค้นข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ ยูทูบ อีเมล หรือผ่านการสื่อสารแบบสังคมออนไลน์ที่เรียกว่า “Social” เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ต่าง ๆ ทั้งนี้ ในกระบวนการจัดการศึกษาที่เช่นเดียวกัน ได้มีการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานในโรงเรียน การพัฒนาสื่อการสอนเพื่อนำมาใช้ในการเรียน การใช้ห้องเรียนออนไลน์ หลากหลายช่องทางสำหรับการจัดการเรียนรู้ แบบออนไลน์ เช่น Google Classroom ระบบห้องเรียนออนไลน์ ที่ให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทางออนไลน์ เพื่อการเรียนการสอนในระดับประเทศของไทย มีคุณสมบัติเป็นระบบชั้นเรียนออนไลน์ (LMS = Learning Management System) ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อรองรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบห้องเรียนกลับทาง (Flipped Classroom) โดยทำเป็นระบบออนไลน์ เพื่อให้นักเรียนและผู้สนใจได้ศึกษาด้วยตนเองได้ การศึกษามีได้จำกัดอยู่ที่ตำราเรียนกับการไปโรงเรียนเท่านั้นแต่ครอบคลุม การเรียนรู้หลาย ๆ อย่างที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่และตลอดชีวิตของมนุษย์ รูปแบบของการเรียนรู้จึงเปลี่ยนไปตามแนวคิดใหม่ โดยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (กิดานันท์ มลิทอง, 2556)มาใช้ในการจัดการเรียนรู้

ปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนภาษาไทย โรงเรียนท่าแห้ววิทยาคม มีการกำหนดการสอนภาษาไทยนั้นยังมีข้อบกพร่องอยู่มากที่สำคัญก็คือ การขาดนวัตกรรมเกี่ยวกับวิธีสอนที่ได้ผล ส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีการสอนแบบบรรยายแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ซึ่งการสอนแบบบรรยายไม่สามารถช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน และแม้ผู้สอนสามารถดำเนินเนื้อหาวิชาที่สอนได้อย่างรวดเร็ว แต่นักเรียนก็มีโอกาสที่จะฝึกทักษะ และมีส่วนร่วมในการเรียนน้อย สอดคล้องกับรายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยข้อสอบมาตรฐานกลาง ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2563 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนท่าแห้ววิทยาคม มีประเมินผลวิชาภาษาไทยคะแนนเฉลี่ย 45.15 ซึ่งต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และรายงานประจำปีของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนท่าแห้ววิทยาคม มีคะแนนเฉลี่ย 40.27 และเมื่อพิจารณาจากสภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 สารที่ 1 การอ่าน มาตรฐาน ท 1.1 ใช้กระบวนการอ่านสร้างความรู้และความคิดเพื่อนำไปใช้ตัดสินใจแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตและมีนิสัยรักการอ่าน สารที่ 2 การเขียน มาตรฐาน ท 2.1 ใช้กระบวนการเขียน เขียน สื่อสาร เขียนเรียงความ ย่อความและเขียน เรื่องราวในรูปแบบต่าง ๆ เขียนรายงานข้อมูลสารสนเทศและรายงานการศึกษาค้นคว้าอย่างมีประสิทธิภาพ และสารที่ 4 หลักการใช้ภาษาไทย มาตรฐาน ท 4.1 เข้าใจธรรมชาติของภาษาและหลักภาษาไทย การเปลี่ยนแปลงของภาษาและพลังของภาษา ภูมิปัญญาทางภาษา และรักษาภาษาไทยไว้เป็นสมบัติของชาติ พบว่า การอ่านและเขียนสะกดคำในมาตราตัวสะกดไม่ตรงตามมาตราตัวสะกดในแม่ ก ก ก และแม่ กบ เกิดปัญหาการสะกดคำภาษาไทย โดยนักเรียนมีปัญหาอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ การอ่านสะกดคำและการ

เขียนสะกดคำที่มีสระประสมไม่ถูกต้อง รวมถึงการเว้นวรรคตอนในการอ่าน อ่านจับใจความไม่ได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเมื่อนักเรียนสะกดคำผิด ความหมายของคำก็ผิดไป โดยทักษะการอ่านการเขียน มีความสำคัญในการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ จึงเห็นได้ว่าปัญหาดังกล่าวควรได้รับการแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวผู้สอน ควรมีการศึกษาหาวิธีที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนของตน รวมทั้งการใช้สื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้และทักษะไปพร้อมกัน (โรงเรียนท่าแห้ววิทยาคม, 2563)

การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ประกอบการใช้แบบฝึกทักษะ จึงมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์ Covid-19 โดยในช่วงที่นักเรียนไม่สามารถมาโรงเรียนได้แต่ยังคงสามารถเรียนได้ (เทื่อน ทองแก้ว, 2563) ประกอบกับการนำแบบฝึกมาใช้จัดการเรียนการสอน เนื่องจากแบบฝึกมีการจัดเรียงลำดับเนื้อหาจากง่ายไปหายาก เข้าใจง่าย มีความน่าสนใจ และมีความเหมาะสม กับระดับสติปัญญาและสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไพวรรณ ขาติผา, 2556) ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ประกอบกับการใช้แบบฝึก จึงมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ภาษาไทย ซึ่งเป็นวิชาที่เน้นการฝึกทักษะ นักเรียนได้มีการฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ นักเรียนก็จะสามารถปฏิบัติได้ แล้วนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน มองเห็นประโยชน์ของการใช้ภาษา เกิดการเรียนรู้ที่คงทน และทำให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในการอ่านการเขียน และถือได้ว่าแบบฝึกหัดเป็นสื่อการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจเร็วขึ้น นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความสามารถของตนเองด้วย (สมชัย ไชยกุล, 2556) นอกจากนี้ยังทำให้ผู้สอนทราบจุดเด่น และจุดด้อยของนักเรียนจากการใช้แบบฝึกหัด เพื่อนำผลการเรียนรู้ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนานักเรียนทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติด้านต่าง ๆ ของนักเรียน อีกทั้งเมื่อใช้วิธีการสอนแบบบทเรียนออนไลน์ เป็นการเรียนรู้แบบอิสระ ไม่จำกัดเวลาหรือสถานที่ แต่ต้องอาศัยอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในการใช้งานเข้าเรียนรู้บทเรียนออนไลน์ ซึ่งผู้เรียนสามารถเข้ามาเรียนรู้จนกว่าจะเข้าใจได้อยู่ตลอดเวลา ตอบสนองความต้องการในการค้นคว้าหาความรู้ ผู้สอนก็สามารถเข้ามาอัปเดตสื่อการเรียนการสอนได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับการวิจัยของ วิจิตรา อายุเย็น (2558) ได้สรุปว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีความสามารถด้านการอ่าน ร้อยละ 87.27 ซึ่ง เป็นไปตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ที่ตั้งไว้ และสวัสดิ์ สุขโสม (2559) ได้สรุปว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แบบฝึกทักษะคำที่สะกด ไม่ตรงมาตราตัวสะกด กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพ ( $E_1/E_2$ ) เท่ากับ 92.52/83.90 และนักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการนำแบบฝึกทักษะมาใช้ประกอบการเรียนการสอน จะช่วยให้นักเรียนมีพัฒนาการทางการเรียนรู้ ในเนื้อหาวิชาได้ดี เพราะนักเรียนจะได้นำความรู้ที่ได้เรียนมาแล้ว มาฝึกให้เกิดความเข้าใจกว้างขวางยิ่งขึ้น ฝึกให้นักเรียนมีความเชื่อมั่น สามารถประเมินตนเองได้ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ได้ฝึกทักษะของตนเองโดยไม่ต้องคำนึงถึงเวลาหรือความกดดันอื่น ๆ

จากการศึกษาเอกสาร และแนวทางการจัดการศึกษาในสถานการณ์ Covid-19 ผู้วิจัยจึง มีความสนใจที่จะใช้การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ประกอบแบบฝึกทักษะการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียน ได้พัฒนาความสามารถในการอ่านด้วยตนเอง สร้างความรับผิดชอบ เป็นทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาการ

ทักษะการอ่านและการเขียนสะกดคำ จะทำให้นักเรียนรู้จักการนำพยัญชนะต้น สระ วรรณยุกต์ และ ตัวสะกดมาประสมเสียงกัน และเข้าใจหลักการสะกดคำที่มีตัวสะกดแม่ กน กก กต และแม่ กบ ซึ่ง นักเรียนจะได้หลักเกณฑ์การอ่าน และการเขียนไปพร้อมกันในระบบการสอนแบบออนไลน์ ที่จะส่งผล ต่อการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการเรียนใน ระดับสูงขึ้นไป และนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์ประกอบ แบบฝึกทักษะการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่มี ประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 2 ก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานผ่าน ระบบออนไลน์ประกอบแบบฝึกทักษะ

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้แผนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์ประกอบแบบ ฝึกทักษะการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

3.2 นักเรียนมีความรู้ความสามารถในการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 2 ในมาตราตัวสะกดแม่ กน กก กต และแม่ กบ

3.3 ได้แนวทางสำหรับผู้สอนและผู้สนใจในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์ประกอบแบบฝึกทักษะการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการทดลองเบื้องต้น (Pre-Experimental Design) เกี่ยวกับการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์ประกอบแบบฝึกทักษะการ อ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนท่าแห้ววิทยาคม สำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1 ห้องเรียน รวมนักเรียน จำนวน 15 คนได้มาโดย การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 3 ชนิด ประกอบด้วย 1. แผนการจัดการเรียนการสอน เรื่อง การอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทย ชั้น ประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 4 แผนการเรียนรู้ พบว่า ทุกแผนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.80 – 5.002. แบบฝึกทักษะการอ่านและกตคำภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 4 ชุด พบว่า แบบฝึกทักษะทุกชุด มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.80 – 5.003. แบบทดสอบการอ่านและเขียนสะกด คำภาษาไทย เป็นแบบเลือกตอบ 3 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อโดยแบบทดสอบมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ของแบบทดสอบมีค่าอยู่ตั้งแต่ 0.60-1.00 มีค่าความยากง่าย (p) มีค่าตั้งแต่ 0.30-0.60มีค่าอำนาจ

จำแนก ( $r$ ) มีค่าตั้งแต่ 0.34-0.65 และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.82 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการทดลอง โดยทำการทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) ด้วยแบบทดสอบการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทย แบบปรนัย 3 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ แล้วจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์ประกอบแบบฝึกทักษะการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทย จำนวน 4 แผน แผนละ 3 ชั่วโมง รวม 12 ชั่วโมง พร้อมทำการเก็บคะแนนระหว่างเรียน แล้วจึงทำแบบทดสอบหลังเรียน (Post-test) ด้วย แบบทดสอบการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยชุดเดิม และนำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติวิลคอกซอน (The Wilcoxon Matched – Pairs Signed Rank Test)

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์ประกอบแบบฝึกทักษะการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80พบว่า การจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์ ประกอบแบบฝึกทักษะการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.95/86.67 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80 ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์ ประกอบแบบฝึกทักษะการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

ประสิทธิภาพ	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ
ประสิทธิภาพของกระบวนการ ( $E_1$ )	400	43.80	21.77	85.95
ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ ( $E_2$ )	20	17.33	0.72	86.67
ประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ( $E_1/E_2$ ) เท่ากับ 85.95/86.67				

5.2 ความสามารถในการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์ประกอบแบบฝึกทักษะ พบว่า ความสามารถในการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ก่อนเรียนและหลังเรียน มีความก้าวหน้าหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตาราง 2

**ตารางที่ 2** ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์ประกอบแบบฝึกทักษะโดยใช้วิธีวิลคอกซอน (The Wilcoxon Matched – Pairs Signed Rank Test)

การทดสอบ	n	$\bar{X}$	S.D.	Z	P
ก่อนเรียน	15	6.07	1.62	-3.426**	0.001
หลังเรียน	15	17.33	0.72		

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยที่ได้มาอภิปรายผลที่เกิดขึ้นจากการศึกษา ได้ดังนี้

6.1 จากผลการศึกษาที่พบว่า การจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์ ประกอบแบบฝึกทักษะการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.95/86.67 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80 เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ประกอบแบบฝึกทักษะการอ่านและการเรียนสะกดคำภาษาไทย สามารถช่วยขยายโอกาสในการเข้าถึงข้อมูล และเนื้อหาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้จริง มีผสมผสานสื่อต่าง ๆ ที่ใช้สำหรับการนำเสนอเนื้อหา โดยใช้ประโยชน์จากสื่อประสม เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้มีปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหา ได้ทุกที่ ทุกเวลา รวมทั้งการใช้งานซ้ำ ๆ และเลือกดูเฉพาะเนื้อหาที่ตนเองไม่เข้าใจได้ จึงทำให้ผู้เรียนให้เกิดความคงทนในการเรียนรู้ได้ดีขึ้น (ถนอมพร เลหาจรัสแสง, 2555) อีกทั้งยังมีวิธีการนำเสนอ โดยการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน การใช้แรงเสริม แรงจูงใจ การจัดระบบการมอบหมายงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ การวัดผล และการบูรณาการกับหลักสูตร (สุนันท์ สังข์อ่อง, 2559) รวมทั้งมีการจัดเตรียมแบบฝึกหัดและแบบทดสอบให้ผู้เรียนสามารถตรวจสอบความเข้าใจด้วยตนเองเกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่า โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในเวลาที่เร็วกว่า สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างละเอียดและตลอดเวลา สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ก่อนหลังก็ได้โดยไม่ต้องเรียงตามลำดับและเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงของผู้เรียน (ถนอมพร เลหาจรัสแสง, 2555) สอดคล้องกับการวิจัยของ บรรจง จันทร์พันธ์ (2557) ที่พบว่า แผนการเรียนรู้และแบบฝึกเสริมทักษะภาษาไทย เรื่อง การเขียนสะกดคำไม่ตรงตามมาตราตัวสะกด สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 87.45/82.52 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้สอดคล้องกับการวิจัยของ สวัสดิ์ สุขโสสม (2559) ที่พบว่า การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แบบฝึกทักษะ เรื่อง การอ่าน และการเขียนคำที่สะกดไม่ตรงมาตราตัวสะกด กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มี ประสิทธิภาพ ( $E_1/E_2$ ) เท่ากับ 92.52/83.90 และสอดคล้องกับการวิจัยของ ขนิษฐา ชัยยืนยง (2563) ที่พบว่า 1) ผลการหาประสิทธิภาพกิจกรรมการเรียนรู้บันไดทักษะ 4 ขั้นร่วมกับแอปพลิเคชัน เพื่อส่งเสริมทักษะการอ่านสะกดคำของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลการประเมินความสอดคล้องของนวัตกรรมของผู้เชี่ยวชาญทุกด้านโดยภาพรวม อยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ และมีประสิทธิภาพ เท่ากับ 83.00/81.72 ซึ่งการ

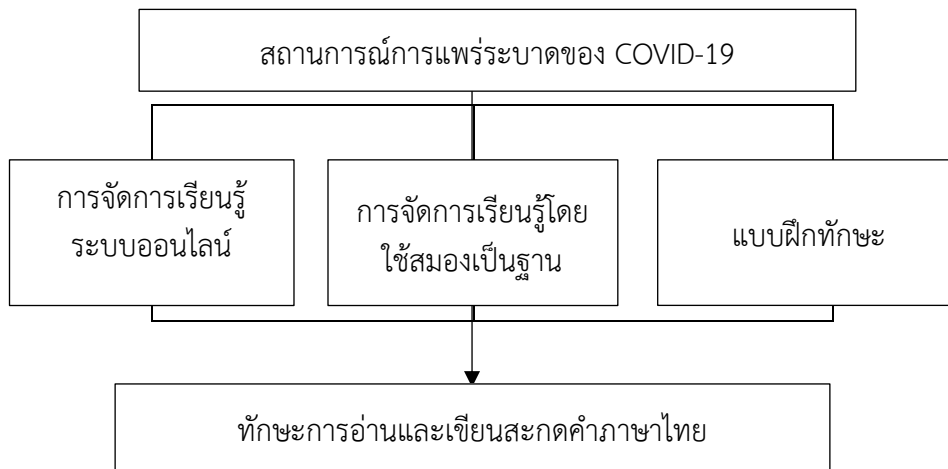
จัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์ ประกอบแบบฝึกทักษะการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ครูได้ใช้คลิปการสอนที่เน้นการเรียนรู้ของสมอง ประกอบกับแบบฝึกทักษะ ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการอ่านออกเสียง การเขียนสะกดคำ ที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถได้เรียนรู้เองที่บ้าน และยังสามารถฝึกทักษะได้ซ้ำ ๆ ให้เกิดความชำนาญ

6.2 จากผลการศึกษาที่พบว่า ความสามารถในการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ก่อนเรียนและหลังเรียน มีความก้าวหน้าหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะการอ่านสะกดคำ เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ครูจะต้องสอนให้แก่เด็กในการอ่านคำและรู้ความหมายของคำ การอ่านจับใจความ การอ่านออกเสียงให้ชัดเจน ถูกต้องการอ่านเพื่อศึกษาหาความรู้ รวมทั้งฝึกให้เด็กมีนิสัยรักการอ่าน ซึ่งมีวิธีการสอนหลาย ๆ แบบ โดยใช้วิธีสอนหลากหลายวิธีผสมผสานกันตามความสามารถของเด็กแต่ละวัย และพิจารณาถึงความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) ซึ่งการจัดการเรียนการสอนครั้งนี้ได้ใช้แนวทางในการจัดการเรียนการสอนสะกดคำ โดยสอนคำใหม่ตามความสามารถในการอ่านของนักเรียน ใช้การสอนจากง่ายไปหายาก เน้นเรื่องการสอนอ่านแจกลูกสะกดคำ ที่ใช้การอ่านออกเสียงมิใช่การแยกพยัญชนะ สระ วรรณยุกต์ เพียงรูปแบบเดียว และไม่ยาวนานเกินไป จะทำให้นักเรียนเหนื่อย และเบื่อหน่าย แล้วทำการสอนควบคู่กับการสอนอ่านเป็นคำอ่านเป็นประโยค (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555) จึงทำให้นักเรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อัญชิสา ธนศิริกุล (2559) ที่พบว่า ความสามารถในการอ่านสะกดคำภาษาไทย ของนักเรียนที่เรียนโดยใช้แอปพลิเคชันการสอนสะกดคำร่วมกับวิธีการสอนแบบศูนย์การเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการวิจัยของ สาวินีย์ อินตุ้ย (2560) ที่พบว่า ผลการพัฒนาทักษะการอ่านคำยากสำหรับนักเรียนชาวเขา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังใช้แบบฝึกทักษะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนใช้แบบฝึกทักษะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการวิจัยของ ขวัญญา บุญนิธิ (2564) ที่พบว่า การทดสอบก่อนเรียน และหลังเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 11.00 คะแนน และ 16.40 คะแนน ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังเรียน พบว่า คะแนนสอบหลังเรียนของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 7. องค์ความรู้ใหม่

สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 มีการปรับการเรียนการสอนในหลายรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์โดยใช้สมองเป็นฐานซึ่งจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการทำงานของสมองทางธรรมชาติ ด้วยกลวิธีการกระตุ้นกลไกการทำงานของระบบประสาทสัมผัสทั้ง 5 ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์มีการผสมผสานทั้งการเรียนด้วยตนเองกับการเรียนในชั้นเรียนมาไว้บนเครือข่ายหรือบนอินเทอร์เน็ตผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยไม่ต้องเรียงตามลำดับและเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงของผู้เรียน กอปรกับการใช้แบบฝึกทักษะ ที่มีรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย เน้นการฝึกให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจบทเรียนได้ดียิ่งขึ้น และช่วยฝึกทักษะต่าง ๆ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง





## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์ประกอบแบบฝึกทักษะการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทย ซึ่งเป็นวิธีการสอนที่ได้ผลเป็นอย่างดี สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19

8.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาครูให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ รวมทั้งการสนับสนุนการจัดทำสื่อการสอนในการจัดการเรียนรู้ให้กับครูผู้สอน

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากผลการศึกษาที่พบว่า การจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์ ประกอบแบบฝึกทักษะการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ส่งผลให้นักเรียนมีพัฒนาการในการเรียนรู้สูงขึ้น ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูนำวิธีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์ ประกอบแบบฝึกทักษะการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทย มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความสามารถในการอ่านของนักเรียนได้ โดยจะต้องติดตามผลการเรียนอย่างใกล้ชิดด้วย

8.2.2 จากผลการศึกษาที่พบว่า ความสามารถในการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ก่อนเรียนและหลังเรียน มีความก้าวหน้าหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน แสดงว่าการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สมองเป็นฐานผ่านระบบออนไลน์สามารถพัฒนาทักษะการอ่านและเขียนสะกดคำภาษาไทยได้ ดังนั้น ครูจึงควรนำวิธีการสอนนี้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาอื่น ๆ ที่จัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ประกอบแบบฝึกทักษะในเนื้อหาสาระอื่น ๆ

8.3.2 ควรมีการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ร่วมกับวิธีการสอนแบบอื่นๆ เพื่อให้ได้วิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

## 9. บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). **แนวทางการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **การจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย**. กรุงเทพฯ : องค์การรับสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2556). **เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิษฐา ช่างยืนยอง. (2563). การพัฒนาทักษะการอ่านสะกดคำของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้บันไดทักษะ 4 ชั้นร่วมกับแอปพลิเคชัน. **วารสารวิชาการหลักสูตรและการสอน**. 12(34). 73–81.
- ขวัญนภา บุญนิธิ. (2564). การพัฒนาทักษะด้านการอ่านสะกดคำนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้แบบฝึกวินิจฉัยเป็นรายบุคคล. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (2555). **ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. เชียงใหม่ : สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เทือน ทองแก้ว. (2563). การออกแบบการศึกษาในชีวิตวิถีใหม่ (Design- Based New Normal): ผลกระทบจากการแพร่ระบาด COVID-19. **คุรุสภาวิทยากร**. 1(2). 1–10.
- บรรจง จันทรพันธ์. (2557). **การพัฒนาแผนการเรียนรู้และแบบฝึกเสริมทักษะภาษาไทยเรื่องการเขียนสะกดคำไม่ตรงตามมาตราตัวสะกดสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพวรรณ ชาติผา. (2556). การพัฒนาการอ่านและการเขียนคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงมาตราโดยใช้แบบฝึก กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. **วารสารบัณฑิตศึกษา**. 10(49). 133–140.
- โรงเรียนท่าแห้ววิทยาคม. (2563). **รายงานการปฏิบัติงานของโรงเรียนปี พ.ศ. 2563**. กาลสินธุ์ : โรงเรียนท่าแห้ววิทยาคม.
- วิจิตรา आयูยีน. (2558). การพัฒนาผลการเรียนรู้ภาษาไทยโดยใช้แผนผังความคิดประกอบการแจกลูกสะกดคำเพื่อ ส่งเสริมความสามารถด้านการอ่าน การเขียนและการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สมชัย ไชยกุล. (2556). การสร้างแบบฝึก. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- สวัสดิ์ สุขโสม. (2559). การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แบบฝึกทักษะ เรื่อง การอ่าน และการ เขียนสะกดคำไม่ตรงมาตราตัวสะกด กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยชั้น ประถมศึกษาปีที่ 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สาวินี อินต้อย. (2560). การพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านคำยากสำหรับนักเรียนชาวเขา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). คู่มือการสอนอ่านเขียนโดยการแจกลูกสะกดคำ. กรุงเทพฯ : สถาบันภาษาไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). การศึกษาในยุคดิจิทัล. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564. จาก <https://www.posttoday.com/social/general>
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2554). จากจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียน...สู่ชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุนันท์ สังข์อ่อง. (2559). สื่อการสอนและนวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อัญชิสรา ธนศิริกุล. (2559). ผลของการใช้แอปพลิเคชันการสอนอ่านสะกดคำภาษาไทยร่วมกับวิธีการสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ที่มีต่อความสามารถในการอ่านสะกดคำภาษาไทยของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่มีปัญหาทางการอ่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา. คณะครุศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- World Economic Forum. (2020). The World Economic Forum COVID. Retrieved 10 May 2021. From <https://www.weforum.org/agenda/2020/07/covid19-education-lockdown-children/>

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2\*

ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER  
YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

กิตตินันท์ธนะช กุมมารสิทธิ<sup>1</sup>, เกียรติศักดิ์ ศรีสมบัติ<sup>2</sup>

Kittinunthanach Kummarasitthi<sup>1</sup>, Kriangsak Srisombut<sup>2</sup>

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด<sup>1,2</sup>

Roi Et Rajabhat University<sup>1,2</sup>

Email : apoh2654@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 และ 4) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งหมด 300 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน และข้าราชการครู จำนวน 263 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการรักษาระเบียบวินัยและอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ 1) ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ และ 4) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาครู 2) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน 3. วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.906 4. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธ เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร ( $X_1$ ) ด้านการรักษาระเบียบวินัย ( $X_5$ ) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ( $X_4$ ) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $X_3$ ) โดยร่วมกันส่งผลได้ดีที่สุด ร้อยละ 84.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ :** วัฒนธรรมองค์การ; ประสิทธิภาพ; โรงเรียน

### ABSTRACT

This research aims to 1) Study the organizational culture of schools under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 2 . 2 ) Study the school effectiveness under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 2. 3) Study the relationship between organizational culture and school effectiveness under Yasothon Primary Educational Service Area Office 2 and 4) Study the organizational culture that affects the school effectiveness under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 2 . The group samples used in this research were school administrators and government teachers in schools under Yasothon Primary Educational Service Area Office 2 . In the academic year 2 0 2 1 , a total of 3 0 0 individuals were classified into 3 7 school administrators and 2 6 3 government teachers by using randomly stratified proportions according to the school size. sampling by random sampling. The research tools are 1- 5 level rating scale. The statistics used in the data analysis were Percentage, Mean, and Standard Deviation. The statistics used to test the hypothesis were Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression.

The results showed that 1. organizational culture under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 2, the overall level was at a high level. When considering each aspect, it was found that one aspect was at the highest level, which was discipline maintenance and 4 aspects were at high level, ranked from high to low average as follows: 1) promoting the role of personnel 2) teamwork 3) creative thinking and 4) achievement-oriented. 2. school effectiveness under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 2, the overall level was at a high level. When considering each aspect, it was found that one aspect was at the highest level, which was the leadership of the executives, and 3 aspects were at high level, ranked from high to low average as follows: 1) teacher development, 2) academic achievement, and 3) working environment. 3. organizational culture and school effectiveness under Yasothon Primary Educational Service Area Office 2 had a very high positive

correlation. The correlation coefficient was statistically significant at the level of .01. The correlation coefficient is 0.906. 4. organizational culture that affects the school effectiveness under Yasothon Primary Educational Service Area Office 2 consists of 4 aspects: personnel role promotion (X1), discipline (X5), creativity (X4), and on the aspect of achievement (X3). The result was the best at 84.50 % with a statistical significance at the level of .01.

**Keywords :** Organizational culture; Effectiveness; School

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การบริหารโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นองค์การประเภทหนึ่ง โดยเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างชัดเจน วัตถุประสงค์จะเป็นกรอบกำหนดภารกิจของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจและยึดมั่นในวัตถุประสงค์ขององค์การและต้องดูแลให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานย่อยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักที่ตั้งไว้ด้วย นั่นคือ จัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมนักเรียนจนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรที่วางไว้ ช่วยบริการเยาวชนที่พลาดโอกาสและเสียเปรียบทางเศรษฐกิจและสังคมให้ได้ใช้โรงเรียนเพื่อการศึกษาและพัฒนาตนเอง และโรงเรียนจะต้องเป็นหน่วยบริการ หรือมีส่วนในการพัฒนาชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาจึงต้องยึดงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดเป็นงานหลัก ส่วนงานอื่น ๆ ที่สอดแทรกเข้ามาตลอดเวลานั้นเป็นงานรอง ซึ่งผลจากการบริหารงานในโรงเรียนที่บรรลุวัตถุประสงค์นั้นจะแสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (เสรี ลาขโรจน์, 2541)

ประสิทธิผลของโรงเรียนถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จของโรงเรียนและความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นเป็นผลสืบเนื่องจากการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีงานวิจัยจำนวนมากไม่น้อยที่ยืนยันว่าปัจจัยต่าง ๆ มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เช่น งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (นิศรา มุลวรรณ, 2561) งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก (กาญจนา เกสร, 2555) และงานวิจัยที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยยังพบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (Duan, X., Du, X., & Yu, K., 2018) ใน การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนที่ดำเนินการอย่างมีหลักการและอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่เชื่อถือได้จะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนทั้งระบบเพื่อพัฒนาและปรับปรุง ซึ่งรุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536) ได้กล่าวว่า องค์การจะดำรงอยู่รอดได้ต้องมีผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ หากปราศจากการประเมินประสิทธิผลแล้วจะไม่มีทางทราบว่า การปฏิบัติภารกิจขององค์การเป็นอย่างไร ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนย่อมมีความแตกต่างกันตามบริบท ทรัพยากร รูปแบบการบริหารงาน รวมทั้งวัฒนธรรมองค์การที่ใช้ในโรงเรียนนั้น (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2549)

วัฒนธรรมองค์การถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ในองค์การจะมีลักษณะเด่นในด้านไหนขึ้นอยู่กับบริบทขององค์การ นอกจากนี้แล้วลักษณะเด่นขององค์การยังขึ้นอยู่กับ ทรัพยากร รูปแบบการบริหารงาน และวัฒนธรรมองค์การ ทั้งนี้ในโรงเรียนซึ่งถือเป็นองค์การประเภทหนึ่ง ผู้บริหารควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีเพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน เพื่อที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด ซึ่งประสิทธิผลเหล่านี้คือสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียน (สมาน อัครภูมิ, 2553)

ผลแห่งความสำเร็จของโรงเรียนที่เห็นได้เด่นชัดตามแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การที่โรงเรียนมีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง รวมถึงการได้รับรางวัลในการเข้าร่วมแข่งขันในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2 มีทั้งโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและโรงเรียนที่กำลังพัฒนา เห็นได้จากผลการดำเนินงานด้านคุณภาพการจัดการศึกษา เช่น ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET), ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT), และผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) มีคะแนนเฉลี่ยและมีคะแนนค่าพัฒนาการลดลงอย่างมีนัยสำคัญนอกจากนี้ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564 แสดงให้เห็นว่าบางโรงเรียนยังมีจุดที่ต้องพัฒนา และผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 4 ผ่านการประเมินเพียง 30 โรงเรียน แสดงให้เห็นว่าบางโรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้พร้อมต่อการประเมิน นอกจากนี้สภาพปัญหาที่พบ ทั้งในด้านโอกาสทางการศึกษา และด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ยังถือเป็นอุปสรรคในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลอีกด้วย ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนจึงถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สมาชิกในองค์การจะต้องร่วมกันสร้างขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2, 2565)

จากความสำคัญและปัญหาของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์การเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

2.4 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

### 3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

3.2 วัฒนธรรมองค์การ ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการรักษาระเบียบวินัย อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

### 4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 เป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาได้ทราบระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ซึ่งสามารถนำไปปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การด้านที่ยังเป็นจุดอ่อนให้กับโรงเรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนต่อไป

4.2 เป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาได้ทราบระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ซึ่งสามารถนำไปปรับปรุงประสิทธิผลของโรงเรียนด้านที่ยังเป็นจุดอ่อน เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

4.3 เป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาได้ทราบวัฒนธรรมองค์การด้านใดที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปปรับปรุงรูปแบบวัฒนธรรมองค์การเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนให้ดีขึ้นต่อไป

### 5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 จำนวนทั้งหมด 300 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน และข้าราชการครู จำนวน 263 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับตามวิธีการของ Likert มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะเท่ากับ 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การ เท่ากับ 0.964 และตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน เท่ากับ 0.984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และ การถดถอยพหุคูณ แบบ มีขั้น ตอน (Stepwise Multiple Regression)



## 6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร	4.39	0.66	มาก	2
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.36	0.70	มาก	3
3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.32	0.80	มาก	5
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.35	0.65	มาก	4
5. ด้านการรักษาระเบียบวินัย	4.62	0.45	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.41	0.60	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการรักษาระเบียบวินัย ( $\bar{X} = 4.62$ ) และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร ( $\bar{X} = 4.39$ ) (ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.36$ ) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.35$ ) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X} = 4.32$ )

6.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.56	0.55	มากที่สุด	1
2. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ	4.31	0.65	มาก	3
3. ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน	4.30	0.75	มาก	4
4. ด้านการพัฒนาครู	4.36	0.63	มาก	2
โดยรวม	4.38	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่

ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $\bar{X} = 4.56$ ) และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.36$ ) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.31$ ) และด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน ( $\bar{X} = 4.30$ )

6.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	Y	ระดับ ความสัมพันธ์
X <sub>1</sub>	1.000	-	-	-	-	.867**	สูงมาก
X <sub>2</sub>	.856**	1.000	-	-	-	.823**	สูงมาก
X <sub>3</sub>	.855**	.910**	1.000	-	-	.854**	สูงมาก
X <sub>4</sub>	.782**	.820**	.882**	1.000	-	.830**	สูงมาก
X <sub>5</sub>	.720**	.750**	.708**	.722**	1.000	.795**	สูง
X	-	-	-	-	-	.906**	สูงมาก

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก ( $r_{xy} = 0.906$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก ( $r = 0.795 - 0.867$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร (X<sub>1</sub>) มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.867 รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X<sub>3</sub>) มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.854 ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X<sub>4</sub>) มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.830 ด้านการทำงานเป็นทีม (X<sub>2</sub>) มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.823 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการรักษาระเบียบวินัย (X<sub>5</sub>) มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.795

6.4 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	วัฒนธรรมองค์การ				
	B	SE <sub>b</sub>	$\beta$	t	p-value
1. X <sub>1</sub>	.331	.041	.380	8.164**	.000
2. X <sub>5</sub>	.332	.046	.259	7.286**	.000
3. X <sub>4</sub>	.166	.045	.187	3.367**	.000
4. X <sub>3</sub>	.132	.043	.181	3.074**	.000
R = .919, R <sup>2</sup> = .845, a = .103					

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณวัฒนธรรมองค์การด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร (X<sub>1</sub>) เป็นตัวพยากรณ์ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร (X<sub>1</sub>) ด้านการรักษาระเบียบวินัย (X<sub>5</sub>) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X<sub>4</sub>) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X<sub>3</sub>) คือ .331, .332, .166 และ .132 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .380, .259, .187 และ .181 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ได้ร้อยละ 84.50 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y' = .103 + .331X_1 + .332X_5 + .166X_4 + .132X_3$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .380Z_{X_1} + .259Z_{X_5} + .187Z_{X_4} + .181Z_{X_3}$$

## 7. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 มีผลการวิจัยที่เป็นประเด็นน่าสนใจและนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

7.1 วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการรักษาระเบียบวินัยและอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ และ 4) ด้านการมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะด้านการรักษาระเบียบวินัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากร ประพฤติตนเป็นเป็นอย่างดี ให้การต้อนรับและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เคารพสิทธิ รวมทั้งเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติตนตามกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บัญญัติไว้ใน หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ทำให้ด้านการรักษาระเบียบวินัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของภักพร เจริญลักษณ์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับขั้วมิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความซื่อสัตย์สุจริต การยอมรับและการให้รางวัล ความเป็นเลิศ ความเอื้ออาทร ความหลากหลาย เป้าหมายของสถานศึกษา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น การเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทราบความคาดหวังขององค์กร และรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถได้น้อย ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสธร เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2564 ที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนจะต้องส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติและยึดมั่นในค่านิยมองค์กร ทั้งนี้โรงเรียนอาจจะมีการพัฒนาแล้วแต่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และสอดคล้องกับแนวคิดของสุรพงษ์ มาลี (2550) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลสำเร็จ จะต้องทำให้บุคลากรขององค์กรมีพลังเต็มเปี่ยมมีการกระตือรือร้นมีแรงบันดาลใจ ตลอดจนตระหนักรู้ในความหมายและความสำคัญของงานไม่ใช่ทำงานตามหน้าที่ไปวันๆ ผลงานขององค์กรมีการพัฒนาถึงขีดสุด สะท้อนออกมาในรูปแบบของผลผลิตที่มีคุณภาพและมีความสร้างสรรค์

7.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสธร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาครู 2) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสร้างระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีไหวพริบ มีดุลยพินิจ กล้าเสี่ยงและกล้าคิดในการแก้ปัญหา รู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับการพัฒนาใหม่ๆ เสมอ มีความมั่นใจในตนเอง รับผิดชอบและมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ รวมทั้งยังมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสธร เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2564 ที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และมีจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ัญญา ธรรมโศภณ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของประสิทธิภาพโรงเรียนเทศบาล มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ เจตคติทางบวกของนักเรียน พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบูรณาการ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และการสนับสนุนด้านปัจจัยการเรียนการสอน 2) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนพบว่า ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของชุมชน ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ส่วนองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนยังไม่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเท่าที่ควร และยังมีขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ครบครัน ที่พร้อมสำหรับการทำงาน ทั้งยังมีความปลอดภัยค่อนข้างน้อย ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2564 ที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนจะต้องส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาให้มีระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา พ้นจากภัยพิบัติ หรือภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี ทั้งนี้โรงเรียนอาจจะมีการพัฒนาแล้วแต่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร สอดคล้องกับแนวคิดของ Ravi (2011) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมักจะมีบรรยากาศที่เป็นระเบียบ มีจุดมุ่งหมาย มีลักษณะเหมือนเป็นธุรกิจแต่เต็มไปด้วยความสนุกสนาน ซึ่งไม่มีการกดขี่ และปราศจากการคุกคามต่อการสอนและการเรียนรู้

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการรักษาระเบียบวินัย จากผลการวิจัยจะเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การทุกด้านล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน และด้านการพัฒนาครูทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฟาริเย สะอู (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความซื่อสัตย์สุจริต ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าหากโรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากย่อมส่งผลให้มีความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

7.4 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 จากตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร มีตัวแปรที่ทดสอบแล้วส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ตัวแปร ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร ด้านการรักษาระเบียบวินัย ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

7.4.1 วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสามัคคี มีความกลมเกลียวกัน ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลรวมทั้งแนวทางการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติงานกันอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุรพงษ์ มาลี (2550) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาบทบาทของบุคคลเป็นการบริหารความรู้และให้ความสำคัญกับบุคคลที่ปฏิบัติงานบนฐานความรู้ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์การ จะต้องมีการจูงใจผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เปลี่ยนและนำความรู้ รวมทั้งประสบการณ์ที่สะสมในตัวออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

7.4.2 วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านการรักษาระเบียบวินัย เป็นตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่บุคลากรจะต้องประพฤติตนเป็นอย่างที่ดี ให้การต้อนรับและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เคารพสิทธิ ไม่ข่มเหง กลั่นแกล้ง หรือดูหมิ่นเหยียดหยามผู้รับบริการ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2540) โดยกล่าวว่า วินัยเป็นคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมที่ช่วยให้สามารถควบคุมตนเองและปฏิบัติตามระเบียบเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม

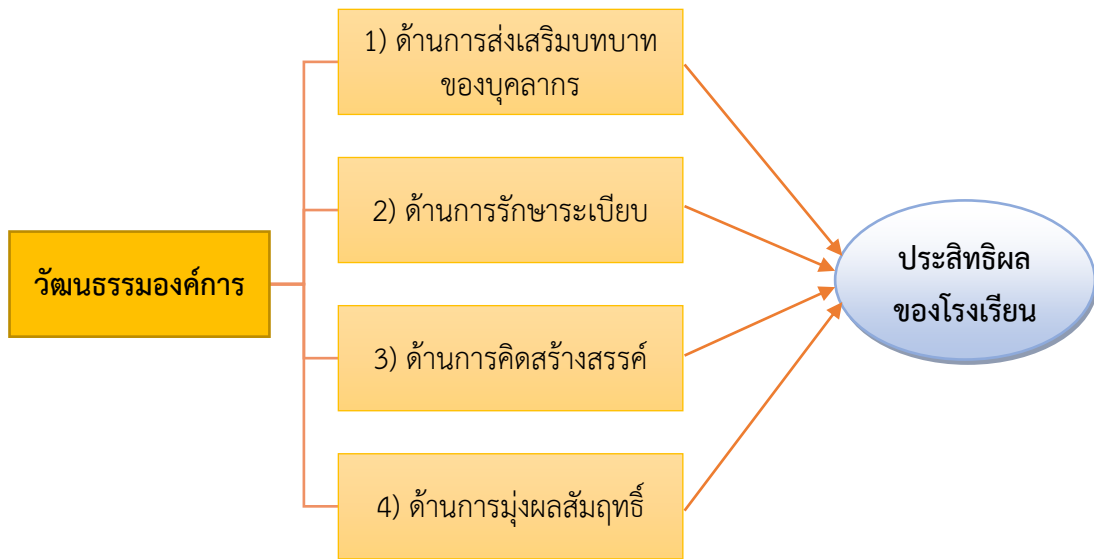
7.4.3 วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวแปรที่สามที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่บุคลากรจะต้องมีความสามารถในการคิดเพื่อค้นหาวิธีการปรับปรุงและพัฒนางาน ความคิดยืดหยุ่นพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงมาสู่แนวใหม่ เต็มใจที่จะทำงานหนักและอุทิศเวลาเพื่องาน มีความตื่นตัวในการคิดริเริ่มอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมาน อัสวภูมิ (2553) ที่กล่าวถึงการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมว่าเป็นการที่สมาชิกขององค์การได้รับการกระตุ้นและให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ แสวงหาโอกาสทดลองสิ่งใหม่ และยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ องค์การอยากเห็นสมาชิกองค์การมีความคิดสร้างสรรค์และกล้าเสี่ยง

7.4.4 วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรที่สี่ที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่บุคลากรจะต้องมีขวัญและกำลังใจในการปรับปรุงและพัฒนางาน กระตือรือร้น ขยันขันแข็ง และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามพันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ รวมทั้งทราบความคาดหวังขององค์การ และรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลสำเร็จของการปฏิบัติงานจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่

ชัดเจนของเป้าหมายองค์การ ซึ่งผู้นำจะต้องมุ่งมั่นเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว เน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก

### 8. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร 2) ด้านการรักษาระเบียบวินัย 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ และ 4) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

### 8. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 โรงเรียนควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์การด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน

8.1.2 บุคลากรทุกคนในโรงเรียนควรร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

#### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ แต่กลับเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นบุคลากรทุกคนในองค์การจะต้องตระหนักว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการมีประสิทธิผลของโรงเรียน โดยบุคลากร

จะต้องทำความเข้าใจและปฏิบัติงานตามพันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์การ รับผิดชอบและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

8.2.2 จากการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น โรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาให้เป็นโรงเรียนที่มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีความปลอดภัย จัดสรรทรัพยากรให้มีความพร้อมและเอื้อสำหรับการทำงาน

8.2.3 วัฒนธรรมองค์การ ด้านการทำงานเป็นทีม ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น บุคลากรต้องมีการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผยและไว้วางใจกัน ร่วมกันคิดวิธีปฏิบัติงานแบบใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นพร้อมทั้งร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างแข็งขันและต่อเนื่อง

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

8.3.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

8.3.3 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การในเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลนั้นไปต่อยอดกำหนดกรอบนโยบายในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

## 9. บรรณานุกรม

- กาญจนา เกสร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทวีพริ้นท์ (1991) จำกัด.
- ธัญศญา ธรรมศโสภณ. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. 9(2). 376.
- นิศรา มุลวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พาริยะ สะอู. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.



- ภัคพร เจริญลักษณ์. (2561). **วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). **แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การ ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549) **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- สมาน อัครภูมิ. (2553). **การบริหารการศึกษสมัยใหม่ แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ. อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2. (2564). **แผนปฏิบัติการงบประมาณประจำปี 2565. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2564. จาก [http://www.yst2.go.th/web/?page\\_id=12888](http://www.yst2.go.th/web/?page_id=12888)**
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2540). **ข้อมูลวันสำคัญโครงการปිරณรงค์วัฒนธรรมไทยและแนวทางในการจัดกิจกรรม/สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.**
- สุรพงษ์ มาลี. (2550). **วัฒนธรรมแห่งการเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ แนวทางใหม่ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล. วารสารข้าราชการ. 52(4). 40-46.**
- เสรี ลาซโรจน์. (2541). **บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรศาสตร์.**
- Duan, X., Du, X., & Yu, K. (2018). **School Culture and School Effectiveness : The Mediating Effect of Teachers' Job Satisfaction. International Journal of Learning, Teaching and Educational Research. 17(5). 15-25.**
- Ravi, T. S. (2011). **A Study of Correlates of Effectiveness of Secondary Schools. A Thesis of the Department of Education. Graduate School : Karnataka University.**

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์\*  
THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL SCHOOL  
ADMINISTRATORS' LEADERSHIP AND PERFORMANCE MOTIVATION  
OF TEACHERS UNDER KALASIN SECONDARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE

อรณพ ภักดีชน<sup>1</sup>, นียดา เปี่ยมพีชนะ<sup>2</sup>

Annop Phakdeechon<sup>1</sup>, Niyada Piampuechchana<sup>2</sup>

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ<sup>1,2</sup>

Faculty of Education, North Eastern University<sup>1,2</sup>

Email : Aunop2525@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 339 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการได้ยอมรับนับถือรองลงมาคือ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านความรับผิดชอบ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์

## ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study transformational leadership of Kalasin Secondary Educational Service Area Office, 2) to study performance motivation of teachers under Kalasin Secondary Educational Service Area Office and 3) to study the relationship between transformational leadership of Kalasin Secondary Educational Service Area Office. The sample group consisted of 339 school administrators and teachers using stratified random sampling method. The tool used in this research was 5-level rating scale questionnaire. The statistics used to analyze data comprised percentages, mean, standard deviations and Pearson's correlation coefficients.

The research results were found that: 1. Transformational leadership of school administrators under Kalasin Secondary Educational Service Area Office, in overall, was rated at the highest level, when considering in each aspect, it was found that the aspect with the best practice was individualized consideration, followed by creating a vision, while the lowest practical aspect was the motivation. 2. Performance motivation of teachers under Kalasin Secondary Educational Service Area Office, in overall, it was rated at a high level, when considering in each aspect, it was found that the aspect with the highest level of practice was recognition, followed by the characteristics of work performance, while the lowest practical aspect was operational success and responsibility. 3. The relationship between transformational leadership of school administrators and performance motivation of teachers under Kalasin Secondary Educational Service Area Office, in overall, was rated at a high level of positive relation with statistically significant level of .01.

**Keywords :** Transformational Leadership; Motivation of Teachers; Kalasin Secondary Educational Service Area Office

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัย มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีระบบ เศรษฐกิจที่มีโครงสร้างที่เข้มแข็ง มีเสถียรภาพแข่งขันได้ยั่งยืน มีความมั่นคงทางพลังงาน มีการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค มีโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล รักษาทุนธรรมชาติ และคุณภาพสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลของระบบนิเวศ สร้างความมั่นคงภายในประเทศ ป้องกันและลดผลกระทบจากภัยคุกคามข้ามชาติ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญต่อความร่วมมือในการพัฒนาภายใต้กรอบข้อตกลงต่าง ๆ ในระดับอนุภูมิภาคและระดับโลก มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้นทำให้ภาครัฐมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทัวถึง ตรวจสอบได้และปราศจากคอร์รัปชัน ซึ่งได้กำหนดให้การเสริมสร้างและ

พัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการขับเคลื่อนแผนให้บรรลุเป้าหมาย การพัฒนา การศึกษาของชาติจึงเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุก ระบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อัน เนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การ สหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้ สัตยาบัน รวมทั้ง ผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะใน ศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ ส่งผลให้ ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปาน กลาง ทศนคติความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแส โลกาภิวัตน์การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและ เสื่อม โทรมอย่างรวดเร็ว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร, 2564)

การจะพัฒนาการศึกษาให้ดีและก้าวหน้าโลกได้นั้น โรงเรียนหรือสถาบันทางการศึกษาย่อม มีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวไกลหากกล่าวถึงปัจจัยหรือสิ่งที่ทำให้องค์การประสบ ความสำเร็จ ดูเหมือนว่านักวิชาการบุคคลากรที่อยู่ในองค์การทั้งภาครัฐ เอกชน องค์การ พัฒนา เอกชนและประชาชนทั่วไปจะให้ความสำคัญกับคำว่า ผู้นำในระดับต้นๆ ซึ่งความสำคัญของผู้นำใน แ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือเสื่อมขององค์การนั้นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและพิสูจน์มา ตลอดว่าเป็นความจริง แม้จะมีทฤษฎีหรือแนวคิดเกี่ยวกับการทดแทนภาวะผู้นำหรือการลด ความสำคัญของผู้นำ ซึ่งบางแนวคิดกล่าวว่าองค์การบางแห่งอาจไม่จำเป็นต้องมีผู้นำก็ได้ซึ่งเป็น เพียงความคิดและอุดมคติเท่านั้น หมายความว่า ผู้นำยังคงมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความ เสื่อมขององค์การทั้งหลายอยู่ดี ดังนั้นในระบบการศึกษา ผู้นำยังคงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจาก สภาพแวดล้อมขององค์การทั้งภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Songsraboonet al., 2021) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีทั้งชนิดฉับพลันมีลักษณะรุนแรงและค่อยเป็นค่อยไป ซึ่ง ยากแก่การคาดการณ์ ดังนั้นองค์การ 1175 Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences Vol. 4 No. 3 (September –December 2021) ทางธุรกิจ องค์การการศึกษา จึงจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถเพื่อนำองค์การให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ อย่าง มีประสิทธิภาพ มิฉะนั้นองค์การจะสูญเสียความสามารถในการแข่งขันและเกิดความเสียหาย (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความ พยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามลำดับที่ (ธุรกิจ สัมมาธนิธย์, 2556) ซึ่งกิจกรรมของผู้นำในการ ใช้ภาวะผู้นำตามแนวคิดของเบิร์นส์ มีการจัดเป็นหมวดหมู่โดยกรอนน์ ได้ 4 ด้าน และเรียกเป็นชื่อ ย่อได้ “สี่ไอ” (Four I’s) ดังนี้ 1) การสร้างแรงดลใจ 2) การใช้ความเป็นเอกัตบุคลาณิยม 3) การ กระตุ้นทางปัญญา และ 4) การมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติ (สุนทร โคตรบรรเทา 2563) ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว ของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่แสดง ถึงคุณภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการ โดยผ่านเครือข่ายบุคคลและบทบาทหน้าที่ขององค์การภาวะ

ผู้นำ เป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ ความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้และภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับผู้อื่น เพื่อสร้างของผู้เพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลของการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ (อังกูร เกาวัลย์, 2562)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะแรงจูงใจเป็นสภาพจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลแสดงออกให้เห็นถึงลักษณะและความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง หากแรงจูงใจและกำลังใจไม่ดี การปฏิบัติงานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพดีเท่าที่ควร ในทางตรงกันข้ามบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่สูงนัก แต่ถ้ามีแรงจูงใจและกำลังใจที่ดี การปฏิบัติงานอาจจะได้ผลมากกว่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กร ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดแรงจูงใจเกิดความผูกพันต่อองค์กรผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความตื่นตัวเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป็น แรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551) แรงจูงใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ ความปรารถนา แรงกระตุ้น จุดมุ่งหมายและสถานการณ์เฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นในขณะนั้น แรงจูงใจจึงเป็นตัวที่กำหนดทิศทางของพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมา และแรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ คือ ความพึงพอใจ แรงจูงใจจึงเป็นสาเหตุสำหรับที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ที่ให้แนวคิดที่มนุษย์มีความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจพฤติกรรมให้เกิดความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าว

หลักสำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารควรมีคือการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานองค์กร จะบรรลุเป้าหมายมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นการกระตุ้น ปลุกเร้าให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ กุญแจสำคัญของการบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดคือการจูงใจ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกอุทิศตน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างมากด้วยเหตุผลที่ว่าผู้บริหารที่สามารถตอบสนองความต้องการหรือสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ครูที่ถูกทางอาจช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ที่บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้ผู้ที่เป็นเหมือนแรงผลักดัน ให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมาย ดังกล่าวได้นั้นผู้บริหารที่ควรแสดงบทบาทผู้นำในด้านต่าง ๆ การประพฤติปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในโรงเรียนให้เหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สัมพันธ์กับแรงจูงใจใจของครูในโรงเรียน โดยระลึกเสมอว่าความก้าวหน้าเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ควรส่งเสริมทั้งในด้านการเรียน การศึกษาการค้นคว้าวิจัยให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นขวัญกำลังใจ (ธันตกร ไชยมงคล, 2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา

สนับสนุนและให้บริการด้านการศึกษามีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 55 โรงเรียน จากการบริหารงานที่ผ่านมาพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนบางแห่งยังไม่มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ครูเปลี่ยนแปลงความสนใจตนเอง เพื่อนำไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อหน่วยงานโดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงานยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และขาดประสบการณ์ในการบริหารงาน อีกทั้งยังขาดการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูอย่างจริงจัง นอกจากนี้ครูมีภาระการสอนค่อนข้างมาก เนื่องจากต้องเตรียมการสอนอีกทั้งต้องปฏิบัติงานนอกเหนืองานที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานพัสดุ การเงิน งานธุรการและงานเอกสารต่าง ๆ ทำให้ครูปฏิบัติงานสอนได้ไม่เต็มที่จากสภาพปัญหาข้างต้นส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารแต่ยังไม่สามารถนำมาโน้มน้าวใจ หรือเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ ทศนคติของครูเพื่อให้เกิดความรักและความผูกพันต่อโรงเรียนและทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสถานศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่าหากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้ยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์, 2564) ซึ่งผลจากการประเมินสถานการณ์ด้านการศึกษ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ โดยผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน พบจุดอ่อนเกี่ยวกับครู ได้แก่ ครูจำนวนมากที่มีประสบการณ์สอนไม่ถึง 5 ปี ทำให้ขาดทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล ครูบางส่วนมีความรู้และทักษะแต่ไม่นำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง และครูบางส่วนควรได้รับการสร้างเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม จิตวิญญาณความเป็นครู และบางโรงเรียนมีครูอัตราจ้างจำนวนมาก ลาออกบ่อยทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์, 2563) จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารต้องตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ และกระบวนการบริหารของตนเองมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อให้ครูเกิดความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ดังที่ จิรนนท์ ทองจันทร์ (2559) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ครูมีภาระงานมากเกินไป ครูสอนไม่ตรงวิชาเอก ครูมีรายได้ไม่พอกับรายจ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความเป็นธรรมไม่ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและนโยบายทางการศึกษา โรงเรียนขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และครูขาดความเชื่อมั่นในแนวทางและนโยบายการศึกษาที่ปรับเปลี่ยนบ่อย

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางานของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาภาพลึกลับ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันจะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลึกลับ

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลึกลับ

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลึกลับ

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 เป็นแนวทางสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลึกลับ ที่มีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าและปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของตนเองให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้

3.2 เป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลึกลับได้ทราบเพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารงานของตนเอง และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้สูงมากขึ้น เพื่อให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้

3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถนำผลการวิจัยไปเผยแพร่เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหาร ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประสิทธิภาพทางการศึกษาและคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลึกลับ ต่อไป

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลึกลับ จำนวน 55 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 117 คน ครู จำนวน 2,116 คน รวมทั้งสิ้น 639 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลึกลับ จำนวน 55 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน ครู จำนวน 321 คน รวมทั้งสิ้น 339 คน ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม .05 และด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตนหรือปฏิบัติงานตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลึกลับ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลึกลับ หากคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรง

เชิงเนื้อหาโดยใช้เทคนิค IOC ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และทดลองใช้กับบุคคลอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.53$ , S.D.=0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X}=3.55$ , S.D.= 1.01) รองลงมา คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ( $\bar{X}=3.54$ , S.D.= 1.02) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X}=3.51$ , S.D.=1.01)

5.2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.66$ , S.D.=0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ การได้ยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=3.68$ , S.D.=0.98) รองลงมาคือ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ( $\bar{X}=3.66$ , S.D.=0.93) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.65$ , S.D.=0.98)

5.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r = 0.84$ ) และมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับจุด .01 เมื่อพิจารณาคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X2) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Y5) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r = 0.96$ ) เป็นคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงอันดับหนึ่ง และเมื่อพิจารณาตัวแปรความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน (X1,X2,X3,X4 และ X5) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ (X1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r= 0.83$ ) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X2) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X3) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r= 0.80$ ) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X5) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r= 0.78$ ) ซึ่งทุกค่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสร้างวิสัยทัศน์ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างชัดเจน อาทิ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับยุควิถีชีวิตใหม่คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์โดยยึดหลักการการจัดการศึกษายุควิถีชีวิตใหม่ เพื่อปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้สามารถบริหารจัดการศึกษาให้เหมาะสมการเปลี่ยนแปลงในสภาวะการณ์ปัจจุบัน อีกทั้งยังมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพที่ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู โดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ จิตต์รัตน์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรพรรณ ภัทรดำเนินสุข และ ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม (2564) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร คงยะมาศ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่งและมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของครูเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีการมอบหมายงานให้แก่ครูตามความรู้ความสามารถและความเต็มใจของแต่ละบุคคล เพื่อให้ครูเกิดความสนใจในบทบาทของตนเอง รู้จักการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา แสงโยธี และดวงใจ ชนะสิทธิ์ และอรรพรรณ ตูจันดา (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

6.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูทั้งปัจจัยภายในที่เกิดขึ้นในตัวของตนเองและปัจจัยภายนอกที่เกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่น่าอยู่และเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ให้การยอมรับและยกย่องครูที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจนทำให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ได้ทันเวลาและเป็นที่น่าพอใจต่อผู้บริหาร รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรพรรณ ภัทรดำเนินสุข และศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม (2564) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรภัทร คงยะมาศ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิชา สมุทวนิช (2563) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การได้ยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่งและมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู ด้านการได้ยอมรับนับถืออย่างชัดเจน อาทิ ผู้บริหารให้การยอมรับและยกย่องแก่ครูเมื่อครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิชา สมุทวนิช (2563) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r = 0.84$ ) และมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูในเชิงบวก จึงทำให้ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานออกมาในเชิงบวก ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรู้และเข้าใจวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรรัตน์ จอมโชติ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการกระตุ้นเช่าวีปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑนา ชุมปัญญา (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และเมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ ด้านการกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.83$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเอง และกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่ครูเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันยุควิถีชีวิตใหม่ ที่สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวิศ สิงสีดา (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันโดยเรียงตามลำดับ ค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าความสัมพันธ์เท่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภศาสตร์ พลคำ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมี 2 แบบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.362 และการกระตุ้นปัญญา (X3) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.362 ซึ่งเป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรนำผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อวางแผน กำหนดนโยบาย ปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลสูงสุด

7.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรนำผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อกำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างให้บุคลากรในสถานศึกษา มีการพัฒนาตนเองให้ทันกับการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

7.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรนำผลของความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อวางแผน กำหนดนโยบาย ปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

## 7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ ด้านที่มีระดับการปฏิบัติการต่ำสุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นสนใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

7.2.2 จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ ด้านที่มีระดับการปฏิบัติการต่ำสุด คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูจนทำให้ครูเกิดความพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา รวมทั้งมีการมอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้แก่ครู

7.2.3 จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูอย่างเป็นรูปธรรม

## 7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ

7.3.2 ควรศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ

7.3.3 ควรศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการได้รับยอมรับถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ

## 8. บรรณานุกรม

กิตติ จิตต์รัตน์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ชนิษฐา แสงโยธี. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 5 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.** กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาพระปริยัติธรรม.
- นางสาวจิราพร อินทุสมิต. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- มันทนา ชุมปัญญา. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศุภศาสตร์ พลคำ. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนสมศักดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์. (2564). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2564.** สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2565. จาก <http://www.sesao24.go.th>
- สุทธิชา สมทวนิช. (2563). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Hertzberg, Frederick. (1959). **The Motivation to work.** New York : John Wiley and Sons inc.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** 3<sup>rd</sup> ed. New York : Harper and Row Publications.

การศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1\*  
A STUDY OF THE PROCESS OF 21<sup>st</sup> CENTURY TEACHERS' SKILL  
DEVELOPMENT IN SCHOOL UNDER ROI-ET PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

พัศกร พีรชญาณนท์<sup>1</sup>, อีระ ภูติ<sup>2</sup>, รัชฎาพร งอยภูธร<sup>3</sup>  
Patsakorn Peechayanon<sup>1</sup>, Theera Phudee<sup>2</sup>, Rutchadaporn Ngoipothon<sup>3</sup>  
คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์<sup>1,2,3</sup>  
Faculty of Education and Educational Innovation, Kalasin University<sup>1,2,3</sup>  
Email : Patsakorn139@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และ 2) ศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 รวมจำนวนทั้งสิ้น 329 คน มีผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจสอบแบบประเมินประสิทธิภาพ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง และแบบประเมินประสิทธิภาพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการอุปนัย

ผลการวิจัยพบว่า 1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับสถานศึกษาในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 2) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสำรวจหาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ร่วมกันวางแผนการดำเนินงานพัฒนาครูตามรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม 3) มีการประเมินผลตามรูปแบบ และเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติสำหรับครู คือ 1) มีการประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 2) ครูมีการวางแผนพัฒนาทักษะของตนเอง 3) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูทุกรูปแบบ และ 4) มีการประเมินผลการพัฒนาตนเอง

3. ผลการตรวจสอบ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ทุกชั้นตอนและทุกประเด็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

**คำสำคัญ :** ทักษะครูในศตวรรษที่ 21; กระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21; ข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21

### ABSTRACT

This research aims to 1) the teachers' skills in the 21<sup>st</sup> century of schools under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 1. 2) to propose a policy and practical proposal for 21<sup>st</sup> century teacher's skill development. The sample consisted of teachers and administrators in educational institutions under Roi Et Primary Educational Service Area Office 1, for a total of 329 people. The sample consisted of the experts for interviewing total 5 people and the sample consisted of the experts to examine the efficiency form total 5 people. The instrument used was a questionnaire; through a questionnaire with 5 rating scales, Index of Item-Objective Congruence (IOC) was between 0.80 - 1.00; The structured interview and the efficient checking form. The data was analyzed by using percentage, mean and standard deviation. The data were analyzed by the inductive conclusion.

The research results were found that: 1. The practical level of school under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 1 was overall at a high level. 2. The policy proposal for schools, the development of teachers' skills in the 21<sup>st</sup> century were as follows: 1) there should be operational participation among school administrators, teachers, and stakeholders, 2) there should be appointed committees to survey the teachers' requirements, the cooperation in the operational planning concerning the teachers' development following the school structure and strategic plan according to the appropriate model and method, 3) there should be authentic evaluation, including bringing the results to improve and revise. the practical proposal for the teachers, it was as follows: 1) there should be the teachers' self-assessment concerning the development of teachers' skills in the 21<sup>st</sup> century, 2) there should be planning concerning the development of teachers' skills, 3) there should be self-development continuously by participating in all forms of teachers' development projects; and 4) there should be the evaluation of self-development. 3. The results of the examination, the accuracy, suitability, and feasibility of the policy and practical proposal of concerning the development of teachers' skills in the 21<sup>st</sup> century of

schools under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 1, it was found that all steps and all issues were overall at the highest level, higher than the determined criteria.

**Keywords :** Teachers' skills in the 21<sup>st</sup>; The process of 21<sup>st</sup> century teachers' skill development; The proposal of teachers' skills in the 21<sup>st</sup> century development

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการนำแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้ามาปรับใช้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเยาวชนเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ ยกระดับมาตรฐานทางการศึกษา หรือปรับเปลี่ยนกระบวนการทางการศึกษาให้สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นพลเรือน และเป็นพลโลก ให้มีสมรรถนะและเป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ มีสมรรถนะในการแข่งขันที่มีคุณภาพ สูงขึ้น รู้จักเลือกที่จะรับกระแสของวัฒนธรรมต่างชาติ มีความเท่าทันและทัดเทียมสากลโลกควบคู่ ความเป็นไทย อีกทั้งการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ให้เท่าทันต่อสภาวะการณโลก (พัชรินทร์ มีศิริ และกาญจนา บุญสง, 2562) ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษา และจะต้องพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถ มีศักยภาพในการ แข่งขันบนเวทีโลก จึงได้มีแผนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ (พ.ศ. 2558-2564) มีแผนการผลิตและ พัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน และจากแนวโน้มการปฏิรูปการศึกษาในหลายประเทศได้ ให้ความสำคัญอย่างมากกับการพัฒนาทักษะ (Skill) หรือความชำนาญในการลงมือปฏิบัติมากกว่า เรียนในเนื้อหาตามตำรา (Content) ซึ่งองค์การยูเนสโกได้แนะนำว่าผู้เรียนควรมีทักษะที่ครอบคลุม 3 กลุ่ม ได้แก่ ทักษะพื้นฐานคือ ทักษะที่จำเป็น ต่อการดำรงชีวิต เช่น การอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ทักษะเพื่อทำงานคือทักษะพื้นฐานในการทำงานของทุกอาชีพ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ การคิด วิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและการสื่อสาร และทักษะเฉพาะอาชีพ คือทักษะ เบื้องต้นของอาชีพที่สนใจสำหรับสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงทำให้สถานศึกษาต้องมีการ สร้างความสมดุล และความท้าทายกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมี การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็น การศึกษาที่ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวตนคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ซึ่งการดำเนินการเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหาร และครูซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนัก ทดสอบทางการศึกษา, 2556)

ในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องค้นหายุทธศาสตร์ใหม่ ในการพัฒนาแนวโน้มการจัดการศึกษาจำเป็นต้องบูรณาการทั้งด้านศาสตร์ต่าง ๆ การศึกษาที่ถูกต้อง สำหรับศตวรรษใหม่ต้องเรียนให้บรรลุทักษะ คือทำได้ต้องเรียนเลย จากรู้วิชาไปสู่ทักษะในการใช้ชีวิตา เพื่อดำรงชีวิตในโลกแห่งความเป็นจริง และบูรณาการเรียนในห้องเรียนและชีวิตจริง สามารถ



ถึงความสามารถ ความคิด ทักษะของตัวนักเรียนออกมาได้มากที่สุด ดังนั้น การสร้างเครื่องมือเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงได้ถูกสร้างขึ้นผ่านฐานความคิดและกระบวนการวิจัยที่เน้นทักษะการใช้ชีวิตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งครูมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้แนะนำและทำโครงการการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ของครู คือ มีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอน จำนวนครูไม่เพียงพอ สอนไม่ตรงกับวุฒิ ขาดทักษะทางด้านไอซีที ครูที่สอนหนักมักส่งผลให้เด็กเรียนมากขึ้น ครูขาดอิสระในการจัดการ และครูรุ่นใหม่ที่ยังขาดความเชี่ยวชาญในการสอนทั้งวิชาการและคุณลักษณะความเป็นครู ขาดประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวข้างต้นทำให้สะท้อนได้ถึงถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะครูให้มีระดับความรู้ ความสามารถ นั่นคือ ทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นทักษะที่สามารถตอบสนองความต้องการของครูและผู้เรียนได้อย่างเต็มรูปแบบ ส่งผลให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด โดยทักษะที่จำเป็นสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ควรมีอยู่ 3 ด้านหลัก ๆ ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อความสำเร็จทั้งด้านการงานและการดำเนินชีวิต ดังนั้นครูไทยยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้เป็นผู้อำนวยความสะดวก

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็นกระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ว่ามีกระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับใด รวมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ว่าสถานศึกษามีวิธีการอย่างไรในการพัฒนาทักษะครูในยุคสมัยที่การศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไป สถานศึกษามีการวางแผนในการดำเนินการไปในทิศทางใด และไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงควรที่จะมีการกำหนดแนวทางที่เป็นรูปแบบเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติมีความใกล้เคียงกัน จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อนำไปเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาระดับโรงเรียนและระดับเขตพื้นที่ ในการปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งครูควรต้องมีการเพิ่มศักยภาพของตนเองในการเตรียมความพร้อม เพื่อให้เกิดผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบกระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำข้อเสนอแนะ

เชิงนโยบายในการพัฒนาคุณภาพครูที่เน้นทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3.2 ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อนำไปเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในระดับโรงเรียนและระดับเขตพื้นที่ต่อไป

#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ตามขอบเขตเนื้อหา โดยมีประชากร ที่ใช้ในศึกษา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,830 คน แยกเป็น 1.ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 230 คน 2.ข้าราชการครู จำนวน 1,600 คน โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา และข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 รวมจำนวนทั้งสิ้น 329 คน แยกเป็น 1.ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 42 คน 2.ข้าราชการครู จำนวน 287 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้ศึกษาขอหนังสือจากประธานกรรมการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตอบแบบสอบถาม 2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปใช้เก็บข้อมูลกับประชากร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลในแต่ละส่วนมาวิเคราะห์โดยวิธีการ ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย และตอนที่ 2 สภาพกระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาและร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาจากการเลือกแบบเจาะจงเป็นผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการพัฒนาทักษะครูจากโรงเรียนในจังหวัดร้อยเอ็ดที่เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด โรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด โรงเรียนจตุรพักตรพิมาน โรงเรียนชุมชนบ้านสีแก้ว และโรงเรียนบ้านกล้วยวิทยา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสัมภาษณ์ชนิด มีโครงสร้างการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้ศึกษานำ

หนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด/โรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด/โรงเรียนจตุรพักตรพิมาน/โรงเรียนชุมชนบ้านสีแก้ว/โรงเรียนบ้านกล้วยวิทยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเอง โดยนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 นำเสนอผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งนัดหมายการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่ได้นัดหมาย สรุปผลการสัมภาษณ์ 2) ผู้ศึกษานำแบบสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ทำการร่างเป็นข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ตามกรอบขอบเขตด้านเนื้อหา โดยสรุปแบบอุปนัยแล้วผู้วิจัยสังเคราะห์เป็นร่างข้อเสนอแนะการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 แล้วจึงนำไปดำเนินการในขั้นตอนที่ 3 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้จากการเลือกแบบเจาะจง รวมทั้งสิ้น จำนวน 5 คน โดยกำหนดเกณฑ์การเลือก ดังนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน และข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบประเมินประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการตรวจสอบประสิทธิภาพร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีขั้นตอน ดังนี้ 1.ผู้วิจัยขอหนังสือจากประธานกรรมการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ถึงต้นสังกัดของกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2.ผู้วิจัยนำแบบตรวจสอบประสิทธิภาพร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ไปให้กลุ่มเป้าหมายตรวจสอบประสิทธิภาพร่างข้อเสนอแนะด้วยตนเอง 3.ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบประสิทธิภาพร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ของกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ และนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ของแบบตรวจสอบหากมีค่าเฉลี่ยในข้อนั้น ๆ เท่ากับ 3.51 ขึ้นไป แสดงว่าแนวทางตามข้อนั้น ๆ มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้เป็นร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติได้จริง

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สรุปได้ดังนี้ จากการศึกษาพบว่าการพัฒนาครูตามกระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 มีสภาพการพัฒนา/เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพที่พบจากการศึกษาแยกออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู สภาพการพัฒนาครูมีระดับการปฏิบัติ/เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีบางประเด็นที่การดำเนินงานมีสภาพการพัฒนา/เป็นจริงน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การรายงานการประเมินตนเองของครูในการพัฒนาคุณภาพครูเกี่ยวกับการใช้สื่อและสามารถนำไปประยุกต์กับการวัดผลประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การวางแผนการพัฒนา มีสภาพการพัฒนาครูมีระดับการปฏิบัติ/เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีบางประเด็นที่การดำเนินงานมีสภาพการพัฒนา/เป็นจริงน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การวางแผนการใช้เทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพครู เพื่อส่งเสริมการเน้นทักษะการตั้งคำถาม การสอน การคัดเลือกความรู้ การสร้างความรู้ส่งเสริมการคิด การใช้สื่อ และการประเมินผล

3) การดำเนินการพัฒนา สภาพการพัฒนาครูมีระดับการปฏิบัติ/เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีบางประเด็นที่การดำเนินงานมีสภาพการพัฒนา/เป็นจริงน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการ สื่อการสอน เทคนิค การถ่ายทอด คัดเลือกเนื้อหาความรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อขยายทักษะความคิด ทำความเข้าใจให้นักเรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้

4) การประเมินผลการพัฒนา สภาพการพัฒนาครูมีระดับการปฏิบัติ/เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีบางประเด็นที่การดำเนินงานมีสภาพการพัฒนา/เป็นจริงน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การปรับปรุง แก้ไขผลที่ได้จากการประเมินการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 เกี่ยวกับทักษะครูที่ถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียน เพื่อนำผลการพัฒนาไปปรับใช้

5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มี 4 ขั้นตอน ได้แก่

1) ขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู 2) ขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาครู 3) ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครู และ 4) ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาครู โดยสรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และการปฏิบัติ ได้ดังนี้ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จำแนกตามขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่

1) ขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาการจัดครูเข้ารับการพัฒนาทักษะครู รวมทั้งดำเนินการวางแผนสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาทักษะครูโดยหลากหลายวิธี เช่น การใช้แบบสอบถาม แบบสำรวจความต้องการ แบบรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น โดยดำเนินการสรุป และรายงานผลการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการจัดครูเข้ารับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาพร้อมทั้งดำเนินการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาทักษะครู รวมทั้งสรุปและรายงานผลการพิจารณาความ

เหมาะสมในการจัดส่งครูเข้ารับการพัฒนาทักษะครู โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา พิจารณาจากความต้องการตามวิชาเอก ความสามารถในการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ และตรงตามความสนใจของครู

2) ขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาครู ผู้อำนวยการสถานศึกษาสนับสนุนให้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนการพัฒนาทักษะครู เพื่อดำเนินการวางแผนการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งดำเนินการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทักษะครูให้ชัดเจน และสอดคล้องกับหลักสูตร นโยบายของโรงเรียน และนโยบายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการจัดประชุมคณะครูเพื่อพิจารณาหารูปแบบ วิธีการพัฒนาทักษะครู และกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาทักษะครูที่เหมาะสม รวมทั้งสรุปและรายงานผลการพิจารณารูปแบบ วิธีการพัฒนาทักษะครู และการกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาทักษะครูลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปี

3) ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครู ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งดำเนินการพัฒนาทักษะครู โดยใช้กระบวนการนิเทศ ตรวจสอบ ติดตามการพัฒนาทักษะครูตามสภาพและความต้องการจำเป็นที่ต้องการรับความช่วยเหลือ ตลอดจนการจัดครูเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน มีการจัดสรรให้ครูและบุคลากร แต่ละบุคคลพัฒนาทักษะตามความต้องการเฉพาะ พร้อมทั้งให้ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาตนเองและนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้คณะกรรมการดำเนินการรวบรวมข้อมูลและเสนอแนะที่ได้จากการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล เพื่อรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมทั้งมีการสรุปและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาทักษะครู เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาทักษะครูของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในด้านการพัฒนาทักษะครู โดยที่ครูนำทักษะที่ได้รับมาประยุกต์ใช้เพื่อให้นักเรียนมีทักษะที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21

4) ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาครู ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งร่วมกันกำหนดรูปแบบและเกณฑ์ การประเมินการพัฒนาทักษะครู และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยให้ครูทุกคนจัดทำรายงานการประเมินตนเอง รวมทั้งวิเคราะห์ผลที่ได้จากการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และจากรายงานการประเมินตนเองของครู และคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาทักษะครูดำเนินการสรุปผลการประเมินการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 เมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา โดยรายงานผลการประเมินให้ผู้บริหารรับทราบเป็นคราว ๆ ไป

ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติ ซึ่งแยกออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

1) ขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ครูมีการสำรวจตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการพัฒนาทักษะของเด็กในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะ 3R และ 8C เป็นต้น และควรเปิดใจรับการสำรวจในการหาความจำเป็นในการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ด้วยความเต็มใจ เพื่อพัฒนาทักษะของตนเองให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งครูควรมีความซื่อตรงในการตอบแบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ ตลอดจนการ

เขียนรายงานการประเมินตนเองด้วยความเป็นจริง และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ

2) ขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาครู ครูควรมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบ หรือวิธีการที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรที่จะเข้ารับการพัฒนาทักษะครู เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะของครูตามศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันในทุกสถานการณ์ มีหลักคิดในการวางแผนที่จะพัฒนาทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 และควรมีการเตรียมความพร้อมในการวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของตนเองให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

3) ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครู ครูควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนของครูให้เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้แทนการสอนแบบดั้งเดิม เพื่อให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตัวเอง และรับการนิเทศ โดยเฉพาะการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ และมีการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย และที่สำคัญต้องสอดคล้องกับสถานการณ์และผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งมีการจัดทำวิจัยและพัฒนาสื่อวัตกรรมการสอนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระวิชา ทั้งที่เป็นสื่อด้านเนื้อหาและสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางการศึกษาอยู่เสมอ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ

4. ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาครู ครูควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนาทักษะของตนเอง โดยให้เพื่อนครูช่วยประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาทักษะของตนเอง พร้อมทั้งมีการประเมินผลการพัฒนาตนเอง โดยการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองในด้านทักษะครูในศตวรรษที่ 21 และจัดทำแผนพัฒนาตนเองหรือ ID PLAN เพื่อเป็นการประเมินตนเองว่าครูควรปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีทักษะในด้านใดบ้าง

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 กระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ผลจากการศึกษากระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และขั้นตอนที่มีการปฏิบัติ/เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับสุดท้าย คือ ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาขาดการวัดผลประเมินผลที่ต่อเนื่อง สาเหตุมาจากครูที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่ได้นำมาความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนจริง และฝ่ายบริหารยังขาดการนิเทศติดตามการพัฒนาทักษะครูที่ชัดเจน ขาดการประสานความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา และขาดการวางแผนการดำเนินการแลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานอื่น ดังนั้นสถานศึกษาควรมีการศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาครู ร่วมกันวางแผนและ

ดำเนินการพัฒนาทักษะครู โดยเน้นรูปแบบการมีส่วนร่วม มีการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 และการสรุปผลการดำเนินงานพัฒนาทักษะครูอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาครูตามกระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 มีสภาพการพัฒนา/ เป็นจริง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพที่พบจากการศึกษา แยกออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ภาพรวมมีสภาพการพัฒนาครูอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีบางประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติ/เป็นจริง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การรายงานการประเมินตนเองของครูในการพัฒนาคุณภาพครูเกี่ยวกับการใช้สื่อและสามารถนำไปประยุกต์กับการวัดผลประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาคุณภาพครูเกี่ยวกับการใช้สื่อและการนำไปประยุกต์กับการวัดผลประเมินผลที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 ไม่มากนัก อาจขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ ขั้นตอน และวิธีการที่เหมาะสมในการใช้สื่อและนำไปประยุกต์ใช้กับการวัดผลประเมินผลที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรกคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาและด้านการฝึกอบรมสัมมนา เช่นเดียวกับ อรวี แสงทอง และรัตนา กาญจนพันธ์ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนศรีอยุธยาเขตเมืองปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ โดยศึกษาจากบุคลากรครูในโรงเรียนศรีอยุธยาเขตเมืองปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนศรีอยุธยาเขตเมืองปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมพบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการสร้างชุมชน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านบุคลิกภาพ
- 2) ขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาครู ภาพรวมมีสภาพการพัฒนาครูอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีบางประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติ/เป็นจริงค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดในขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาครู คือ การวางแผนการใช้เทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพครู เพื่อส่งเสริมการเน้นทักษะการตั้งคำถาม การสอน การคัดเลือกความรู้ การสร้างความรู้ส่งเสริมการคิด การใช้สื่อ และการประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธมล เกียรติวณิช และคณะ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชนจังหวัดชัยภูมิ จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชนจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีทักษะการสอนและการจัดการเรียนรู้อย่างเชี่ยวชาญ ด้านการมีความรักและศรัทธาที่จะเป็นครู ด้านการมีบุคลิกภาพดี ด้านการเป็นนักประเมินที่ดี ด้านการใช้เทคโนโลยีได้หลากหลาย ด้านการมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ด้านมีความรู้ในเนื้อหาวิชา

ที่สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครู ภาพรวมมีสภาพการพัฒนาครูอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีบางประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติ/ เป็นจริงค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดในขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครู คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการ สื่อการสอน เทคนิคการถ่ายทอด คัดเลือกเนื้อหาความรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อขยายทักษะความคิด ทำความเข้าใจให้นักเรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้กำหนดการศึกษาดูงานหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างไม่ต่อเนื่อง ประกอบกับครูยังจัดการเรียนการสอนรูปแบบเดิมไม่เน้นให้นักเรียนฝึกกระบวนการทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่นเดียวกับ สราวดี นิ่มนวล และคณะ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ผลการศึกษาสรุปได้ว่า จากสภาพการพัฒนาการศึกษาไม่ต่อเนื่องจากนโยบายการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง และการบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสถานศึกษายังขาดการมีส่วนร่วม ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของครูพบว่า ครูส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนา และการฝึกอบรม ขาดความรู้ด้านภาษา สื่อเทคโนโลยีใหม่ นวัตกรรมใหม่ สารสนเทศและทักษะความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใหม่มีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากภาระงานสอนและการดูแลผู้เรียน การบริหารจัดการหรือการทำงานไม่มีความเป็นระบบและขาดการวางแผน แนวทางการดำเนินการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 มี 3 องค์ประกอบ (1) องค์ประกอบกระบวนการบริหารสถานศึกษา (2) องค์ประกอบการพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 (3) องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาแบบ มีส่วนร่วม 4) ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาครู ภาพรวมมีสภาพการประเมินผลการพัฒนาครูอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีบางประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติ/เป็นจริง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การปรับปรุง แก้ไขผลที่ได้จากการประเมินการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 เกี่ยวกับทักษะครูที่ถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียน เพื่อนำผลการพัฒนาไปปรับใช้ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะสถานศึกษายังขาดการปรับปรุง แก้ไขผลที่ได้จากการประเมินการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำผลการพัฒนาไปปรับใช้ และถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียน และไม่มีการกำหนดเครื่องมือการประเมินผลการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจน ส่งผลต่อการประเมินสภาพการปฏิบัติงานครูที่แท้จริง สอดคล้องกับ กฤตยากาญจน์ ไตพิทักษ์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การวิจัยและพัฒนาศักยภาพครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การเตรียมการการอบรมเชิงปฏิบัติการ การปฏิบัติการ และการติดตามผล โดยโครงสร้างของรูปแบบมีความเหมาะสมระดับมาก และองค์ประกอบย่อยของรูปแบบมีความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความชัดเจน และความง่ายต่อการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก 2) ครูมีความรู้ หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีเจตคติหลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 มีทักษะหลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 คุณภาพการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง และความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ณัฐชานันท์ นุเสณ และคณะ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ



กระบวนการพัฒนาครู ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการศึกษาสรุปได้ว่าการพัฒนากระบวนการพัฒนาครู ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้กระบวนการ APPA มีองค์ประกอบ 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Analysis-A) ชั้นที่ 2 วางแผนการพัฒนา (Plan-P) ชั้นที่ 3 กระบวนการพัฒนา (Process-P) ชั้นที่ 4 การประเมินผล (Assessment A) ผลการประเมินความสามารถการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครูที่เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์ที่กำหนดระดับพอใช้ขึ้นไป และคุณภาพกระบวนการพัฒนาครู ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้วยกระบวนการ APPA ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

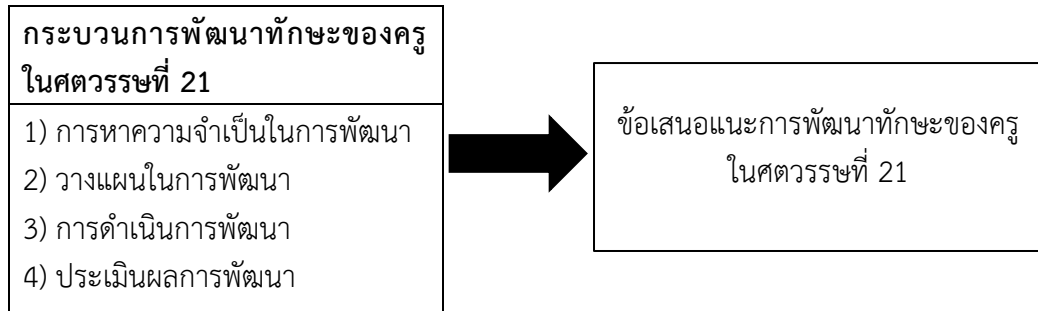
6.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนที่เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 นำมาวิเคราะห์จัดทำร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประสิทธิภาพของร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู การวางแผนการพัฒนาครู การดำเนินการพัฒนาครู และการประเมินผลการพัฒนาครู โดยมีการกำหนดขอบเขตของการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาควรมีการกำหนดบุคคลรับผิดชอบอย่างชัดเจน กำหนดข้อปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดระยะเวลา และวิธีการในแต่ละขั้นตอนอย่างเป็นระบบ

ผลการตรวจสอบร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญมีระดับความคิดเห็นถึง ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยได้มุ่งเน้นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่การสำรวจหาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาครู การวางแผนการพัฒนาครู การดำเนินการพัฒนาครู และการประเมินผลการพัฒนาครู พร้อมทั้งนำผลที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาในการดำเนินงาน ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 เปรียบเสมือนกรอบการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาโดยเฉพาะครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทิศทางในการพัฒนาทักษะครูของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานพัฒนาทักษะครูได้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

## 7. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้ องค์ความรู้ที่ได้ คือ กระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครู เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องใน

สถานศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทิศทางการพัฒนาทักษะของครูในสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานพัฒนาทักษะครูได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง



**ภาพที่ 1** กระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

จากภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนา 2) วางแผนในการพัฒนา 3) การดำเนินการพัฒนา และ 4) ประเมินผลการพัฒนา เป็นกรอบในการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครู โดยได้มุ่งเน้นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่การสำรวจหาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาครู การวางแผนการพัฒนาครู การดำเนินการพัฒนาครู และการประเมินผลการพัฒนาครู พร้อมทั้งนำผลที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาในการดำเนินงาน ทั้งนี้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 เปรียบเสมือนกรอบการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทิศทางการพัฒนาทักษะของครูในสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานพัฒนาทักษะครูได้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ทราบถึงข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งเปรียบเสมือนแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทิศทางการพัฒนาทักษะของครูในสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานพัฒนาทักษะครูได้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ทราบถึงกระบวนการพัฒนาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาควรนำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการ

ปฏิบัติของครูในการพัฒนาทักษะครูไปดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาทักษะครูและการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยนำเอาผลการศึกษาในครั้งนี้ไปทดลองใช้ในการวิจัย

8.3.2 ควรมีการศึกษาในประเด็นเดียวกัน โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสนทนากลุ่ม เป็นต้น

## 9. บรรณานุกรม

- กฤชยาภาณูจน์ โตพิทักษ์. (2560). การวิจัยและพัฒนาศักยภาพครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. ภูเก็ต : มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ธมล เกลียวกมลทัต และคณะ (2562). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดชัยภูมิ. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. 6(3). 566-579.
- พัชรินทร์ มีศิริ และกาญจนา บุญสง. (2562). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์. 21(1). 162-163.
- สรารุณี นิมนวล และคณะ (2564). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์. 7(1). 68-77.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2556). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2556. กรุงเทพฯ : สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ.
- สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล. (2558). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรวิ แสงทอง และคณะ (2564). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเครือข่ายวิทยาเขตเมืองปรางค์. สมุทรปราการ : ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
สมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1\*

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMIC LEADERSHIP'S  
BEHAVIOR OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS WITH  
TEACHERS' COMPETENCIES IN EDUCATIONAL INSTITUTION UNDER  
ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ณัฐฐานุช พรหมเกต<sup>1</sup>, ชีระ ภูติ<sup>2</sup>, รัชฎาพร งอยภูธร<sup>3</sup>

Natthanuch Prommakat<sup>1</sup>, Theera Phudee<sup>2</sup>, Rutchadaporn Ngipoonthon<sup>3</sup>

คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์<sup>1,2,3</sup>

Faculty of Education and Educational Innovation, Kalasin University<sup>1,2,3</sup>

Email : nussabatookta1994@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 2) ศึกษาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 และ 3) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 329 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติในการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ 2. สมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะของครู โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ( $r = 0.893$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.76 ถึง 0.99 ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนานักเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านภาวะผู้นำครู 4) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการพัฒนาตนเอง 5) ด้านการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 6) ด้านการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการชั้นเรียน 7) ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 8) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริการที่ดี 9) ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม 10) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยมีค่า  $r = 0.992, 0.990, 0.98, 0.977, 0.976, 0.975, 0.974, 0.972, 0.966$  และ  $0.965$  ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ :** พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา; สมรรถนะของครู; ความสัมพันธ์

### ABSTRACT

This research aims to 1) study Academic Leadership Behavior of Educational Institution Administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 1. 2) to study Teacher's Competency in Educational Institutions under Roi Et Primary Educational Service Area Office 1 and 3) to study the relationship between Academic Leadership's Behavior of Educational Institution Administrators with Teacher's Competency in Educational Institutions under Roi Et Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted in educational institutions a total of 329 people. The instrument used was a questionnaire; through a questionnaire. The data were statistically analyzed by mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results showed that 1. Academic Leadership's Behavior of Educational Institution Administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 1, the overall was at the high level 2. A Teacher's Competency in Educational Institution under Roi Et Primary Educational Service Area Office 1, the overall were at the high level. 3. The relationship between Academic Leadership's Behavior of educational institution administrators and a teacher's Competency, the overall of the positive relationship were at the highest level. ( $r = 0.893$ ) with statistically significant difference at .01 level. The positive relationship was between 0.79 – 0.99 at the high level within 3 aspects that 1) the positive relationship between the student development with working achievement motivation 2) the positive relationship between the curriculum and teaching management with working achievement motivation 3) the positive relationship between the knowledge acquisition for job development with analysis &

synthesis & classroom research. 4) the positive relationship between the curriculum and teaching management with self-development. 5) the positive relationship between the knowledge acquisition for job development with relationship & collaborative – building for learning management. 6) the positive relationship between the knowledge acquisition for job development with the classroom management. 7) the positive relationship between knowledge environment creation for learning with the working achievement motivation. 8) the positive relationship between curriculum and teaching management with service mind. 9) the positive relationship between knowledge environment creation with team work. 10) the positive relationship between curriculum and teaching management with curriculum and learning management by  $r = 0.698, 0.628$  and  $0.603$  orderly. Visions, missions and goals setting, curriculum and teaching management, and students' development were positive relationships at the moderate level by  $r = 0.540, 0.522$  and  $0.495$  orderly. The relationship between Teaching's Behavior of teachers with academic Leadership's behavior of Educational Institution Administrators found that the positive relationship within 2 aspects was at the high level that instructional management skill and measurement and evaluation by  $r = 0.992, 0.990, 0.98, 0.977, 0.976, 0.975, 0.974, 0.972, 0.966$  and  $0.965$  orderly with a statistically significant difference at .01 level.

**Keywords :** Academic Leadership 's Behavior of Educational Institution Administrators; Teachers' Competency; Relationship

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การปฏิรูปการศึกษา กล่าวถึงการพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการใหม่ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างนวัตกรรมการบริหารเชิงคุณภาพ และพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในภารกิจงาน 4 ด้าน ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานด้านบริหารงานบุคคล งานด้านงบประมาณ และงานด้านการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งภารกิจงานทั้ง 4 ด้านข้างต้นนั้นงานวิชาการถือว่าเป็นงานที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาทุกประเภท โดยเฉพาะการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่หลักสูตรกำหนด อันเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และงานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัด

ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษา จึงกล่าวได้ว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การเตรียมการล่วงหน้า โครงการสอนและบันทึกการสอน การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียนและการปรับปรุงการเรียนการสอน การบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดหลักสูตรและโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การวัดผลประเมินผลซึ่งเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียนของนักเรียน ขั้นตอนของการบริหารงานวิชาการดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานของครูในด้านการจัดการเรียนการสอน และจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) การที่ครูผู้สอนจะมีพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิผลได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องมีบทบาทการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552) จากการศึกษาของ นาวา สุขรมย์ (2550) ได้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูในทางบวกอยู่ในระดับสูง จึงทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานหรือพัฒนาตนเองตามไปด้วย ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความสร้างสรรค์ในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาได้จากคะแนนเฉลี่ยการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สูงกว่า ระดับสังกัด และระดับประเทศ อยู่ในระดับดี คะแนนเฉลี่ยการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สูงกว่าระดับสังกัดและระดับประเทศ อยู่ในระดับดี ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) คะแนนในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยในปีการศึกษา 2563 พบว่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับสังกัดและระดับประเทศ หมายถึง คะแนนในการสอบระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 นั้นอยู่ในระดับดี ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นจากปีการศึกษา 2561 และมีคะแนนในการสอบระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 นั้นอยู่ในระดับพอใช้ จากผลการทดสอบเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า ผลการทดสอบบางกลุ่มสาระการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยไม่ถึง 50 ซึ่งจากการศึกษาพบว่าสภาพปัญหาที่นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำนั้น อาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครู หรือแม้แต่ปัญหาจากตัวผู้เรียนและครอบครัว ดังนั้นในการแก้ไขปัญหาหรือยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจะต้องใช้พฤติกรรมที่เป็นภาวะผู้นำทางวิชาการหลายอย่าง และต่อเนื่อง และจัดลำดับความสำคัญของภาระงาน โดยถือว่าการสอน และการเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดเสมอ

จากการเปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิรูปการศึกษา สะท้อนให้เห็นว่าครูผู้สอนจะมีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของครู ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบริหารงานด้านวิชาการและพัฒนาการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน และเสริมสร้างศักยภาพความเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาในระดับประเทศ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สนองตอบต่อนโยบายการปฏิรูปการศึกษา และบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.3 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ได้นำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังจะได้นำเสนอตามลำดับดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนและผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 329 คน จำแนกเป็น ครูผู้สอน จำนวน 287 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 42 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากสำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม



สำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนและผู้บริหารในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จะวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะของครูในสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ทั้งรายด้านและภาพรวม

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ด้านการพัฒนานักเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ 5) ด้านการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ 6) ด้านการส่งเสริมพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ 2) ด้านการบริการที่ดี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ 5) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ 6) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ 7) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ 8) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ 9) ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ 10) ด้านภาวะผู้นำครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ 11) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ

การจัดการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

5.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษา

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 จากการทำวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เหตุผลอีกประการอาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติปี 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ เน้นให้การบริหาร การจัดการศึกษาเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม และหมวด 6 ว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47, 48 และมาตรา 49 ให้ถือว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษาต้องรับการประเมินภายนอกทุก 5 ปี โดยสถานศึกษาจะต้องผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดจนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร ทั้งในด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ซึ่งในปัจจุบันโรงเรียนต้องจัดทำหลักสูตรของโรงเรียนเอง จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการบริหารงานในโรงเรียนของตนเอง โดยการปฏิบัติ ความเป็นผู้นำทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาก และมีการกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และนักเรียนมีการวางแผนเพื่อพัฒนาครูในโรงเรียนให้ก้าวสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารต้องมีการวางแผนเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการสูงสุด

6.2 สมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 โดยภาพรวมพบว่ามีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ครูซึ่งเป็นหัวใจสำคัญทางการศึกษาได้รับการส่งเสริม และพัฒนาให้มีคุณภาพและมาตรฐานให้เหมาะสมกับวิชาชีพขั้นสูงตลอดจนการประกันคุณภาพการศึกษาที่โรงเรียนจะต้องผ่านการประเมินเพื่อรับรองคุณภาพการศึกษา จึงทำให้ครูตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทั้งในเรื่องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน บุคลิกลักษณะของความเป็นครู การสร้างบรรยากาศชั้นเรียน การจัดการกระบวนการเรียนการสอน การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ การควบคุมชั้นเรียน การสร้างความเป็นธรรม และการวัดประเมินผล ดังที่นักบริหารการศึกษา Hoy & Hoy (2003) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน

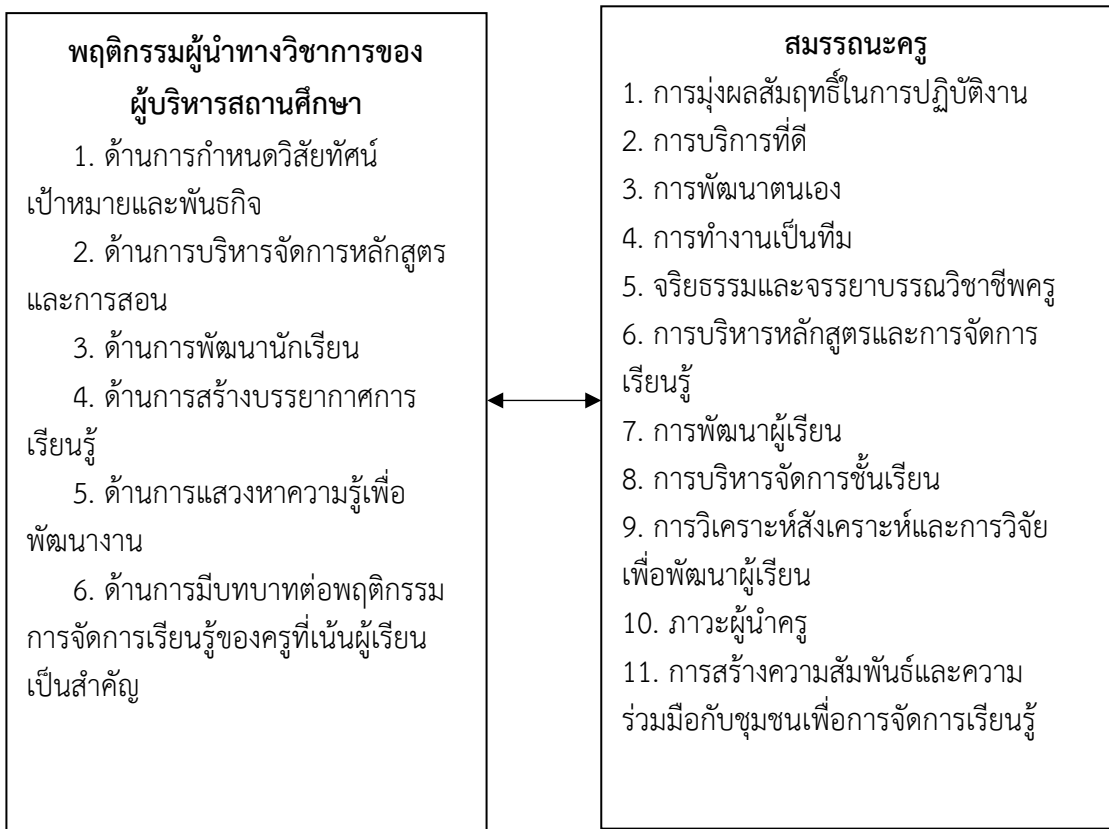
สอนให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความแตกต่างของผู้เรียน ทักษะ ความรู้ ความฉลาด อารมณ์ วิธีการเรียนรู้ เพศและอายุ หรือพฤติกรรม การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ครูจะต้องรู้วิธีการกระตุ้นให้ กำลังใจผู้เรียนอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้น่าเรียนและ เหมาะต่อการเกิดการเรียนรู้อีกด้วย การวัดประเมินผลซึ่งวิธีการวัดประเมินผลมีหลายวิธีขึ้นอยู่กับ จุดประสงค์และเนื้อหาของการเรียนการสอน และการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สอดคล้องและ เหมาะสมเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงมากทุกข้อ 0.76 ถึง 0.99 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ปราโมทย์ สุวรรณเวก (2547) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ผู้นำทางวิชาการกับสมรรถภาพการสอนของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารในสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านการกำหนด ภารกิจของโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการจัดการเรียนการสอน สมรรถภาพการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ ด้านการใช้กิจกรรมการสอนที่ หลากหลาย ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน และด้านความเอาใจใส่ในงานการสอน ส่วนการศึกษาด้านความสัมพันธ์พบว่า พฤติกรรมผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับแนวความคิดทฤษฎี ความสัมพันธ์ของ Elton Mayo ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การบังคับบัญชาจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้าฝ่ายบริหารปรึกษากลุ่มและหัวหน้า ของกลุ่มต้องเป็นคนที่น่านับถือ เป็นนักฟังที่ดี เป็นมนุษย์ไม่ใช่เป็นนาย ต้องให้ข้อคิดแล้วให้คนงาน ตัดสินใจ อย่าเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาเสียเอง การให้โอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เป็นหนทาง ที่ดีที่สุดที่จะได้มาซึ่งการควบคุมบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ควรจะมีลักษณะทำงานเป็นประชาธิปไตย ให้อิสระในการคิดแก้ไขปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน ให้ผู้ร่วมงานเกิด ศรัทธา ให้รู้จุดมุ่งหมายของงาน ความสำเร็จของงานเป็นของทุกคน สร้างความสัมพันธ์ให้ผู้เข้าร่วม งานเกิดความรักผูกพัน มอบหมายงานที่เขาพอใจสนใจและอยากทำ ให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์ ร่วมกัน ให้ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การทำงานควรมีการประชุมปรึกษาหารือกัน ให้เขามี ความรู้สึกรับผิดชอบและรักษาผลประโยชน์ ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้า (สุทธิกันต์ อุตสาห์, 2565) รูปแบบความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารที่มี ต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากและอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 7. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้องค์ความรู้ที่ได้ คือ ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะของครูและความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

จากภาพที่ 1 แสดงข้อมูลพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู โดยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ควรมีการ ดำรง รักษาไว้ หรือพัฒนาให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีพฤติกรรมกาปฏิบัติงานที่สูงขึ้นเป็นมาตรฐาน แบบอย่าง

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับสมรรถนะของครู ตามความคิดเห็นของครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการ สถานศึกษา และชุมชนร่วมกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการ วางแผน ปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิภาพขององค์กร

## 9. บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษา ภาควงศ์ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- นาวา สุขรมย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ปราโมทย์ สุวรรณเวก. (2547). สหกรณ์กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในยุคปัจจุบันในหนังสือ ประมวลบทความ สหกรณ์ออมทรัพย์เล่ม 18. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทยจำกัด.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์การสื่อสารกรุงเทพ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- Hoy Anita W. & Hoy Wayne K. (2003). *Instructional Leadership A Learning Centered Guide*. The United States of America: Allyn and Bacon.

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2\*  
DEVELOPING A PROGRAM TO STRENGTHENS IN CREATIVE LEADERSHIP  
OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHONKAEN PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

วรัทยา สุทธิประภา<sup>1</sup>, พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ<sup>2</sup>  
Warattaya Suttiaprapa<sup>1</sup>, Pacharawit Chansirisira<sup>2</sup>  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<sup>1,2</sup>  
Faculty of Education, Mahasarakham University<sup>1,2</sup>  
Email : 64010581049@msu.ac.th

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และเพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน โดยการใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 3 คน และประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความยืดหยุ่นและปรับตัว ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ คำนึงถึงปัจเจกบุคคล ความยืดหยุ่นและปรับตัว และวิสัยทัศน์ และ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ 4 Module ได้แก่ Module 1 ความคิดสร้างสรรค์ Module 2 คำนึงถึงปัจเจกบุคคล

Module 3 ความยืดหยุ่นและปรับตัว และModule 4 วิสัยทัศน์ ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำ; โปรแกรมภาวะผู้นำ; การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

### ABSTRACT

This research aims to study current conditions desirable condition and the need for creative leadership in educational institute administrators under the Office of KhonKaen Primary Education Service Area 2. And to develop a program to enhance creative leadership of school administrators under the Office of KhonKaen Primary Education Service Area 2. The research was divided into 2 phases. Phase 1: A study of current conditions; The desirable conditions and needs necessary to enhance the creative leadership of school administrators sample namely including school administrators, 136 people by use Stratified Random Sampling Classified by the size of the school The research tool was a questionnaire Characteristics of the rating scale According to Likert's 5 levels. Phase 2: Develop a program to enhance creative leadership of school administrators. Study best practice from the experts by Purposive Sampling 3 people and evaluated the program by 5 experts obtained by purposive sampling. The research tools were an interview form and an evaluation form for the appropriateness and feasibility of the creative leadership building program for school administrators. Statistics in data analysis include the percentage average standard deviation and the required index value.

The result indicates that the current state of promoting creative leadership among school administrators. Overall, there was a high level of practice, the side with the highest mean is flexibility and adaptability. As for the desirable condition of promoting creative leadership of school administrators. Overall, there was a highest level of practice, the side with the highest mean is flexibility and adaptability. The needs are arranged in descending order, including creativity. take into account the individual flexibility and adaptability and vision. And Creative Leadership Promotion Program for School Administrators Consists of the content consists of 4 modules: Module 1 Creativity, Module 2 Individual Consideration, Module 3 Flexibility and Adaptability, and Module 4 Vision, where the overall program evaluation results are appropriate and feasible at the highest level.

**Keywords :** Leadership; Program to Reinforcement; Enhance a Creative Leadership

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การบริหารการศึกษาเป็นการบริหารโดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การเน้นที่จะพัฒนาศักยภาพและความเจริญงอกงามของบุคคล พัฒนาคคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรมืออาชีพ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีทักษะในการบริหารแล้วยังต้องเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ (Vision) มีความเข้มแข็ง (Intensity) และมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เพื่อนำมาสู่งานที่ตนเองรับผิดชอบ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ทั้งยังเป็นผู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างมาก ทั้งในแง่การสร้างพฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมที่ถือได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์โน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลบรรลุและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานประสิทธิผลของสถานศึกษา ถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นผลที่สืบเนื่องจากการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนา สถานศึกษาจนบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร จัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีและหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องอันเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหาร (ศราวุธ กางสำโรง, 2559)

ในปัจจุบันสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือ การทำให้บุคลากรทุกคน ในสถานศึกษา ตระหนักถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบ นอกจากนั้นยังมีนักการศึกษาและนักวิชาการคนอื่น ๆ เช่น อุดม มุ่งเกษม (2551) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ควรส่งเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวของผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษายุคใหม่ให้กว้างขวางเช่นเดียวกับแนวคิดของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าในยุคเศรษฐกิจสารสนเทศองค์กรที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องดำเนินงาน โดยใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-Based Organizational Management) ต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Learning Organization) ต้องสร้างความท้าทายให้กับผู้นำในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าและผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมใหม่โดยทำให้ทุกคนสามารถแสดงภาวะผู้นำได้อย่างกว้างขวางทั่วทั้งโรงเรียนโดยการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมสร้างความสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกันแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์ที่เสี่ยงมุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในอนาคตและเป็นที่ยอมรับของสังคม



จากความสำคัญดังกล่าว ซึ่งถือว่ามีสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรมจริยธรรมที่เอื้อต่อประโยชน์ส่วนรวม สามารถสนองตอบกับความต้องการของหน่วยงานและประเทศชาติในปัจจุบันและอนาคต ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อจะทำให้ได้ข้อค้นพบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2.2 เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

3.2 ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบวิธีแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากร (Population) ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 208 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie&Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาคำนวณหากกลุ่ม

ตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ แล้วสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 41 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 94 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า ตามแบบของลิเคิร์ท 5 ระดับ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.974 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.944 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>)

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งทำหน้าที่ในการตรวจสอบยืนยันและประเมินประเมินโปรแกรม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

**ตารางที่ 1** สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวม

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ความคิดสร้างสรรค์	3.65	0.70	มาก	4.48	0.61	มาก	0.227	2
2. คำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.76	0.72	มาก	4.52	0.55	มากที่สุด	0.202	4
3. วิสัยทัศน์	3.79	0.68	มาก	4.48	0.57	มาก	0.182	1
4. ความยืดหยุ่นและปรับตัว	3.79	0.65	มาก	4.64	0.51	มากที่สุด	0.188	3
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.77</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>	<b>4.52</b>	<b>0.57</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>0.200</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการ

ปฏิบัติในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความคิดสร้างสรรค์ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาการปฏิบัติเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านวิสัยทัศน์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ คำนึงถึงปัจเจกบุคคล ความยืดหยุ่นและปรับตัว และวิสัยทัศน์

5.2 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

องค์ประกอบของโปรแกรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หลักการ	4.53	0.52	มากที่สุด	4.47	0.52	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.50	0.53	มากที่สุด	4.50	0.53	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.50	0.51	มากที่สุด	4.53	0.51	มากที่สุด
4. กิจกรรม/วิธีการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.33	0.49	มากที่สุด	4.53	0.52	มากที่สุด
รวม	4.56	0.50	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม/วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ คำนึงถึงปัจเจกบุคคล ความยืดหยุ่นและปรับตัว และวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจหรือ

นำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลอง ภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหาร และการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น สอดคล้องกับผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิต นิภา ปิณมาตร์ และไพบูลย์ ลีम्मณี (2563) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้านผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

6.1.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ข้อเท่ากัน คือ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ และแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล และสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 ข้อเท่ากัน คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ และการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

6.1.2 ด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคลากรอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการส่งเสริมสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC โดยให้บุคลากรแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้ความเป็นกันเอง และมีความยุติธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย

6.1.3 ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากบุคลากร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาและเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

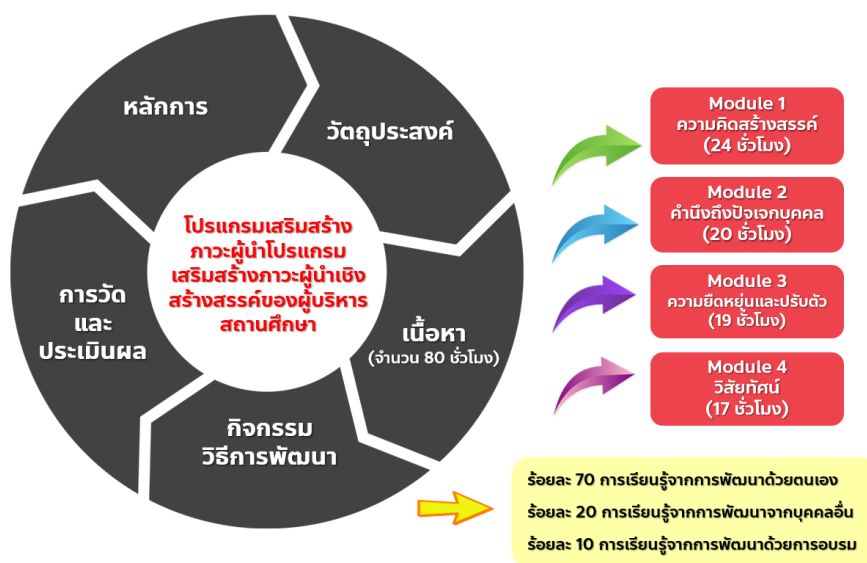
มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่บุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดยุทธวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร

6.1.4 ด้านวิสัยทัศน์ สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากร เพื่อให้บรรลุในทิศทางและจุดหมายอย่างเป็นระบบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการแสวงหาวิธีการใหม่ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษาข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

6.2 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 สามารถอภิปรายได้ดังนี้ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม/วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 ความคิดสร้างสรรค์ Module 2 คำนิ่งถึงปัจเจกบุคคล Module 3 ความยืดหยุ่นและปรับตัว และ Module 4 วิสัยทัศน์ ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และ 4.60 ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะจากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการเสริมสร้างเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวเองของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งองค์ประกอบของโปรแกรม องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม/วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของ สมหมาย แจ่มกระจ่าง และดุสิต ขาวเหลือง (2554) ได้ให้ความหมายว่าโปรแกรม หมายถึง แผนหรือกิจกรรมอันเป็นประมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบโดยมีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้นโดยการประยุกต์ โดยองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักแนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทการพัฒนาแต่ละองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาญวิทย์ จันทะวงษ์ (2563) ได้ศึกษาและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 และมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ 4.17 ตามลำดับ

## 7. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้องค์ความรู้ที่ได้ คือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อใช้พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจของการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และนำไปพัฒนาครู รวมถึงการบริหารงานเพื่อพัฒนาการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อไป ดังภาพที่ 2



จากภาพที่ 1 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม/วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล มีเนื้อหา 4 Module ประกอบด้วย Module 1 ความคิดสร้างสรรค์ Module 2 คำมั่นถึงปัจเจกบุคคล Module 3 ความยืดหยุ่นและปรับตัว และ Module 4 วิสัยทัศน์ มีวิธีการพัฒนาตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ประกอบด้วย ร้อยละ 70 การเรียนรู้จากการพัฒนาด้วยตนเอง ร้อยละ 20 การเรียนรู้จากการพัฒนาจากบุคคลอื่นและร้อยละ 10 การเรียนรู้จากการพัฒนาด้วยการอบรม

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นระยะและต่อเนื่องมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

8.1.2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องมั่นนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนเข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรมนี้ และกำหนดเกณฑ์การผ่านการพัฒนา รวมถึงการกำหนดเป็นนโยบายให้โปรแกรมนี้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ ตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น

8.1.3 ผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรให้ความสำคัญ ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างจริงจัง โดยมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนในแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

## 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว จึงควรที่จะให้ความสำคัญและได้รับ การพัฒนาในประเด็นนี้ให้มากยิ่งขึ้น

8.2.2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหาร สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถนำไปปฏิบัติใน สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบความสำคัญของโปรแกรมการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือ แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 หรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะ และบริบทใกล้เคียงกัน

8.3.2 ควรให้มีการวิจัยเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อีกอย่างเป็นระยะ ๆ เพื่อ ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตามหลักการพัฒนาแบบต่อเนื่องเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยทั้งที่เป็นภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับปัญหา

8.3.3 ควรจะใช้การวิจัยเชิงคุณภาพอื่นเพิ่มเติม เพื่อการศึกษาในเชิงลึก เช่น การวิจัยเชิง ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นต้น โดยนำเอาผลการวิจัยนี้ เป็นข้อมูลและแนวทางเพื่อนำผลการวิจัยทั้งเชิง ปริมาณและคุณภาพไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

8.3.4 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัด และประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

## 9. บรรณานุกรม

จิตนิภา บิณฺมาตฺร และไพบุลย์ ลีम्मณี. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 7(2). 117-132.

- ชาญวิทย์ จันทะวงษ์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ศราวุธ กางสำโรง. (2559). อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมหมาย แจ่มกระจ่าง และดุสิต ชาวเหลือง. (2554). การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ เอกสารคำสอนรายวิชา 402401 Training for Professional Development. ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ : เอ็ชเปอร์เน็ท.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- อุดม มุ่งเกษม. (2551). Good Governance กับการพัฒนาข้าราชการ. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.



การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2\*  
DEVELOPING A PROGRAM TO STRENGTHEN INNOVATIVE LEADERSHIP OF  
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHONKAEN PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

สุภัชชา กุลมอญ<sup>1</sup>, พชรวิทย์ จันทศิริสิริ<sup>2</sup>  
Supatcha Kulmon<sup>1</sup>, Pacharawit Chansirisira<sup>2</sup>  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<sup>1,2</sup>  
Faculty of Education, Mahasarakham University<sup>1,2</sup>  
Email : 64010581065@msu.ac.th

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และ 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 136 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม จำนวน 3 คน เพื่อหาแนวทางการร่างโปรแกรม และตรวจสอบยืนยันโปรแกรมด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบด้วย 4 Module ประกอบด้วย ขั้นตอนการบริหารงานแบบมีความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับด้านวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และการออกแบบการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ :** โปรแกรม; ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

## ABSTRACT

This research aims 1) to study the current condition, desirable conditions, and needs for innovative leadership of school administrators under Khonkaen Primary Educational Service Area Office 2 and 2) to develop innovative leadership programs of school administrators. The research was conducted in 2 phases as follows. Phase 1: The current condition, the desirable conditions, and needs for strengthening the innovative leadership of school administrators. The sample group consisted of 136 administrators, was obtained at stratified random sampling. The research tool was a questionnaire Likert rating scales form on current and desirable conditions. Phase 2: Developing a program to strengthen innovative leadership of school administrators under Khonkaen Primary Educational Service Area Office 2 by seminar based on experts (Best Practice) of 3 people to find guidelines for drafting the program. And verify the program with experts of 5 people. The research tool was a semi-structured interview forms and program of suitability and feasibility assessments. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, and needs index (PNI<sub>modified</sub>).

The results were found that: 1) The current state of innovative leadership of school administrators was an overall high level. The desirable conditions of innovative leadership of school administrators were an overall highest level. 2) Program to strengthen innovative leadership of school administrators under Khonkaen Primary Educational Service Area Office 2 consists of 4 modules: Creative management procedures, Understanding the visionary aspects of innovative leadership, creating an atmosphere of innovative organization, and Designing participation and teamwork. The results of assessment of the program to strengthen innovative leadership of school administrators under Khonkaen Primary Educational Service Area Office 2 overall the suitability was at the high level and the feasibility was at the highest level.

**Keywords :** Program; Innovative Leadership; Strengthen Innovative Leadership

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีในโลกยุคดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกวัน อันเป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้ผู้ผู้นำในองค์กรต่างจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมปัจจุบันในหลาย ๆ ด้าน รวมทั้งการพัฒนาของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้สังคมต้องมีการปรับตัวให้มีความเหมาะสมต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันต้องมีการเตรียมพร้อมรับมือให้สามารถบริหารจัดการองค์กรให้ดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบันและอนาคตได้ จึงได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่รัฐบาลได้กำหนดขึ้น คือ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีกรอบการปฏิรูปการศึกษาใน 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และ 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการใหม่ นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะผลักดันไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความชำนาญในการประยุกต์เกี่ยวกับวิธีการคิด วิธีการทำงาน การเปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย การที่จะสามารถขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 ได้นั้น การปฏิรูปการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายให้คนไทยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงสุด ตามมาตรฐานสากลและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ มีทักษะที่พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554)

การศึกษาที่จะสามารถขับเคลื่อนประเทศไทยให้เป็นประเทศไทย 4.0 ได้ก็ควรจะเป็นการศึกษา 4.0 ซึ่งเป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม ทั้งนวัตกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน นวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครู และนวัตกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีนโยบายในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูงผู้บริหารยุคใหม่ทุกระดับจึงนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการด้านการศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษามากขึ้น เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาบางอย่างให้มีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียนให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งการใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาที่มีส่วนช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546; สุกัญญา แชมช้อย, 2560; ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2553)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้กำหนดนโยบายจุดเน้นในการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตัวชี้วัด โดยกำหนดให้มี 4 นโยบายคุณภาพ 4Q (Qualities) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม โดยเฉพาะด้าน Q2) : Quality School Q3) : Quality Teacher และ Q4) : Quality Student การบริหารจัดการงานในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมได้ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนา คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและ พฤติกรรมการแสดงออกในยุคปัจจุบัน โดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่ในการ บริหารจัดการงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการยกระดับคุณภาพการศึกษา ที่เหมาะสมกับโรงเรียนเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมต่อไป

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าทางด้านนวัตกรรม อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถพัฒนา การศึกษาให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ผู้วิจัยจึงได้สนใจในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2.2 เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

3.2 ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 สำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมที่จะช่วย สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มแก่สถานศึกษา ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการบริหาร สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยผู้วิจัยได้ ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 208 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น

เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 136 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert rating scales) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยใช้เทคนิค IOC หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามโดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.883 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.912 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ )

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จาก 3 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 3 คน นำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ สรุปประเด็น และวิเคราะห์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งทำหน้าที่ในการประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.63$ ) พิจารณาเป็นรายด้านองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับเช่นเดียวกัน ส่วนสภาพที่ประสงค์ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}= 4.80$ ) พิจารณาเป็นรายด้านองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับเช่นเดียวกัน การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต

2 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมตามลำดับ

5.2 ผลการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา มี 4 Module ประกอบด้วย Module 1 ขั้นตอนการบริหารงานแบบมีความคิดสร้างสรรค์ Module 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับด้านวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม Module 3 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ Module 4 การนำนวัตกรรมประยุกต์ใช้กับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 4) วิธีการพัฒนาประกอบด้วย การพัฒนาจากตนเอง การพัฒนาจากผู้อื่น และการพัฒนาจากการอบรม โดยอาศัยแนวคิดหลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบ 70 : 20 : 10 ร้อยละ 70 เป็นการพัฒนาด้วยตนเอง ร้อยละ 20 เป็นการพัฒนาจากผู้อื่น และร้อยละ 10 เป็นการพัฒนาจากการอบรม และ 5) การวัดและประเมินผลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ประเมินตนเองก่อนและหลัง การพัฒนาโดยแบบทดสอบประเมิน การทำกิจกรรมตามที่กำหนดจากการสังเกต ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเองจากเอกสาร/ชิ้นงาน ประเมินการรายงานอบรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันประเมินจากชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย 2) ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.45$ ) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.75$ )

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นเรื่องที่ใหม่สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่นำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่มากพอต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งนวัตกรรมเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องส่งผลให้การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นและต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระศักดิ์ นามวงษ์ (2563) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน

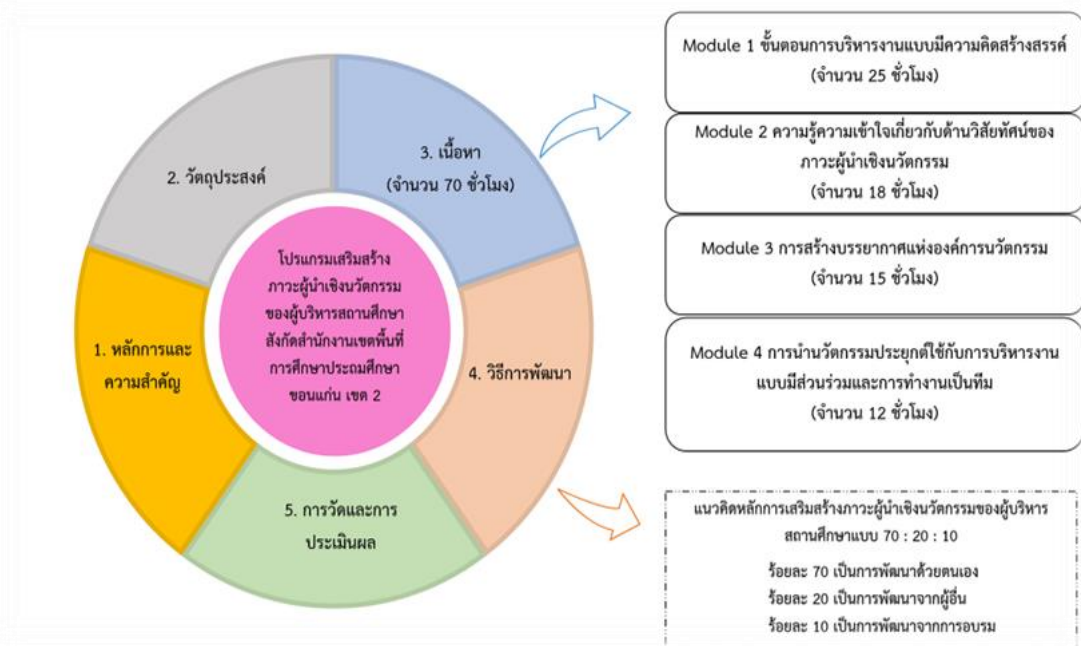
6.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความต้องการที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและพัฒนาตนเอง การบริหารงานต่าง ๆ และสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรตนัย จัตรัส (2561) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร มีสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กันถิน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐมีระดับภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการวิจัยของ

6.3 ผลการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและการประเมินผล เนื้อหาประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 ขั้นตอนการบริหารงานแบบมีความคิดสร้างสรรค์ Module 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับด้านวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 2 Module 3 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม และ Module 4 การออกแบบการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 ตามลำดับทั้งนี้ อาจเป็นเพราะจากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่าโปรแกรมคือ กระบวนการดำเนินการเสริมสร้างสำหรับการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรในองค์การเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุจิตา สอนสืบ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ สำหรับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2)

วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยงยุทธ ไชยชนะ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 สำหรับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม และ 5) การวัดและประเมินผล ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

## 7. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้องค์ความรู้ที่ได้ คือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อใช้พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม สามารถบริหารงานในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจของการ รวมถึงการบริหารงานเพื่อพัฒนาการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนในการพัฒนาผู้เรียนต่อไป ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 1 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีองค์ประกอบของโปรแกรม 1) หลักการและ



ความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและการประเมินผล เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 4 Module (จำนวน 70 ชั่วโมง) ได้แก่ Module 1 ขั้นตอนการบริหารงานแบบมีความคิดสร้างสรรค์ (จำนวน 25 ชั่วโมง) Module 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับด้านวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (จำนวน 18 ชั่วโมง) Module 3 การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม (จำนวน 15 ชั่วโมง) และ Module 4 การนำนวัตกรรมประยุกต์ใช้กับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม (จำนวน 12 ชั่วโมง) มีแนวคิดหลักการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบ 70 : 20 : 10 ประกอบด้วย ร้อยละ 70 เป็นการพัฒนาด้วยตนเอง ร้อยละ 20 เป็นการพัฒนาจากผู้อื่น และร้อยละ 10 เป็นการพัฒนาจากการอบรม

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีการจัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นระยะและต่อเนื่องมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษามีความพร้อมตลอดเวลา

8.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนจะต้องเข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรมนี้ และกำหนดเกณฑ์การผ่านการพัฒนารวมถึงการกำหนดเป็นนโยบายให้โปรแกรมนี้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อเชื่อมโยงการทำงานในหน่วยงานให้สำเร็จ ล่วงตามนโยบายของผู้บริหารระดับสูงหรือนโยบายของหน่วยงาน ดังนั้นควรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างนวัตกรรมไว้ใช้ในการทำงาน พร้อมทั้งมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้เกิดความตระหนักในด้านมาตรฐานวิชาชีพ โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยวิธีการศึกษาด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้เลือกโปรแกรมหรือหลักสูตรการอบรม เพื่อพัฒนาตนเองตามความสนใจและความถนัด โดยได้รับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากผู้บริหารต้นสังกัดและผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างจริงจัง

8.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเลือกกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้สอดคล้องกับบริบท และมุ่งเน้นนำความรู้ความเข้าใจที่ได้จากการพัฒนานวัตกรรมไปดำเนินการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะและพัฒนา

ศักยภาพ และเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ เช่น ระดับมัธยมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา หรือระดับอุดมศึกษา เป็นต้น เพื่อตรวจสอบความสำคัญของโปรแกรม เพื่อพัฒนาต่อเนื่องจากหาจุดเด่นจุดด้อยมีความเหมือนหรือแตกต่างกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะและบริบทใกล้เคียงกัน

8.3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ในบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

## 9. บรรณานุกรม

- กนกพิชญ์ สรรพศรี. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*. 6(1). 27-38.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- จิระศักดิ์ นามวงษ์ (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรณ*. 7(6). 338-352.
- ปวีณา กันถิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ)*. 10(3). 1833-1848.
- พีรตนย์ จัตูรัส. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ยงยุทธ ไชยชนะ. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*. 14(2). 165-175.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และคณะ. (2558). *กระบวนการโค้ชเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.

- วิชัย วงษ์ใหญ่ และคณะ. (2562). **การพัฒนาทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). “องค์การแห่งนวัตกรรม” ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2564**. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2565. จาก <https://www.ksn1.go.th/web2020/?p=12689>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2560). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุธิดา สอนสืบ. (2565). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์**. 6(2). 212-225.
- Hay Group. (2005). **The Innovative Organization: Lessons Learned from Most Admired Companies**, Hay Insight Selections. Retrieved 12 June 2022. From [http://www.haygroup.com/downloads/es/Hay\\_Insight\\_Selection\\_April\\_2005](http://www.haygroup.com/downloads/es/Hay_Insight_Selection_April_2005)
- Higgins, James M. (1995). **Innovate or Evaporate: Test & Improve Your Organization's IQ – It's Innovation Quotient**. New York : New Management Publishing Company.
- Quinn, James B. (1991). Managing Innovation: Controlled Chaos. **Harvard Business Review**. 63(3). 17-28.
- Sloane, P. (2007). **The innovative leader**. United States : Kogan Page Limited.
- Tiddand others. (2001). **Managing innovation**. 2<sup>nd</sup> ed. Chichester : Willey and Son.
- Von Stamm, Bettina. (2008). **Managing Innovation, Design and Creativity**. Chichester : John Wiley & Sons.

แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ  
การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11\*  
THE GUIDELINES FOR THE TEACHER EMPOWERMENT DEVELOPMENT OF  
THE NETWORK SERVICE UNIT FOR PROMOTION OF EDUCATION  
MANAGEMENT EFFICIENCY, REGIONAL SPECIAL  
EDUCATION CENTER 11

ศุภจิตา ปสันตา<sup>1</sup>, จำเนียร พลหาญ<sup>2</sup>  
Supatida Pasanta<sup>1</sup>, Chumnian Pollaharn<sup>2</sup>  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม<sup>1,2</sup>  
Faculty of Education, Rajabhat Maha Sarakham University<sup>1,2</sup>  
Email : 638210200313@rmu.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 2) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารและครูจำนวน 174 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเปิด ตารางของตาราง เครซี่ มอร์แกน และใช้การสุ่มอย่างง่าย ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายงานพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ ได้แก่ ด้านอิสระในการทำงาน ด้าน

ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ ได้แก่ ด้านอิสระในการทำงาน ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 2) แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของหน่วยบริการ สำหรับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยมีทั้งหมด 6 องค์กรประกอบ ได้สรุปเป็นหลักสูตรการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 ผลการประเมินหลักสูตร โดยรวมพบว่ามีเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ :** การเสริมสร้างพลังอำนาจครู; แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู; ศูนย์การศึกษาพิเศษ

### ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study current situation, desirable conditions, and needs of the teacher empowerment development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11; and 2) to study the guidelines for the teacher empowerment development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11. The study was implemented in 2 phases. In Phase 1, the study was dealt with current situation, desirable conditions, and needs of the teacher empowerment of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11. The sample group consisted of 174 administrators and teachers, the sample size was determined according to Krejcie & Morgan Table, and the simple random sampling was used to select the participants. In Phase 2, the study was on guidelines for teacher empowerment development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11. There were 7 experts. The instruments for collecting data were a questionnaire about current situation/desirable condition, a structured interview, and an assessment form on appropriateness and possibility of the guidelines for teacher empowerment development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11. The used statistics were index of congruence, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, Cronbach's alpha coefficient, PNI modified index, and content analysis.

The study results showed that 1) the overall current situation of teacher empowerment of the Network Service Unit for Promotion of Education Management

Efficiency, Regional Special Education Center 11 was at the moderate level. In each aspect, the highest means on 3 top ranks were work freedom, career progression, and creation of trust and good relationship. In addition, the overall desirable condition was found at the highest level. In each aspect, the highest means on 3 top ranks were work freedom, self-efficacy, and career progression. 2) The guidelines for the teacher empowerment development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11 consist of 6 components. The overall assessing result of the guidelines for the teacher empowerment development of the Network Service Unit for Promotion of Education Management Efficiency, Regional Special Education Center 11 was at the highest level of appropriateness and possibility

**Keywords :** Teacher empowerment; Guidelines for teacher empowerment development; Special education center

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนประเทศชาติ องค์กร หรือหน่วยงาน ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ ของการดำเนินงาน ได้แก่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร การตลาด และการจัดการแล้ว หากองค์กรต่างๆ มี ทรัพยากรด้านอื่น เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแตกต่างกันผลการดำเนินงานย่อมมีความแตกต่างกัน การที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารขององค์กรต่างๆ มีคุณภาพที่แตกต่างกันนี้ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการมีระบบการจัดการบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) กล่าวว่าประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพ และมีความเหลื่อมล้ำสูง เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนได้นั้น รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่ความเจริญของงอกงามของบุคคลและสังคม กระบวนการจัดการจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยมุ่งเน้นยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถ ให้มีความสำคัญการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ส่งผลให้การจัดการศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศ (แผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มีการวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษา ให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบ การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ โดย

กระบวนการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 – 2579 เน้นการให้ความสำคัญ กับการมีส่วนร่วม ร่วมและการยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติ ไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จ (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579) การพัฒนาการศึกษาให้ เท่าทันบริบทสังคม และพัฒนาคนให้ตอบสนองต่อความต้องการในตลาดโลก ต้องอาศัยความร่วมมือร่วม ใจจากทุกฝ่าย ให้เกิดความเท่าเทียม และเสมอภาค การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 – 2561) ได้กำหนดเป้าหมายเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อให้ ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตาม พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 มาตรา 8 กำหนดให้สถานศึกษา ในทุกสังกัด จัดสภาพแวดล้อม ระบบสนับสนุนการเรียนการสอน ตลอดจนบริการเทคโนโลยีสิ่ง อำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ที่คนพิการสามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้ มาตรา 5 คนพิการมีสิทธิทางการศึกษาคือได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ตั้งแต่หรือหรือพบความพิการจน ตลอดชีวิตพร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทาง การศึกษา (พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551) ซึ่งสอดคล้องกับ เจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งให้มีการ จัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาของไทย มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความ หลากหลายในทางปฏิบัติ มีการ กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามบทบัญญัติมาตรา 39 ระบุ “มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัด การศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การ บริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” การกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความ คล่องตัว มีอิสระในการบริหาร (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ฉบับที่ 2 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545)

ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีภารกิจบทบาทหน้าที่หลักของ หน่วยงานคือการให้บริการช่วยเหลือ ระยะแรกเริ่ม การบำบัดฟื้นฟูและเตรียมความพร้อมทาง การศึกษาให้แก่คนพิการทุกประเภท ตลอดจนเป็นแหล่งบริการทางวิชาการจัดอบรมให้ บุคลากรผู้ปกครองอาสาสมัคร ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาทางการศึกษาพิเศษให้ทั่วถึงและครบถ้วน จากบทบาทที่กล่าวมาศูนย์การศึกษาพิเศษ ต้องมีการจัดระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เด็กพิการที่มีความแตกต่างกันได้รับการพัฒนา เต็มตามศักยภาพ ซึ่งบทความทางการศึกษาของ ภูวนัย สุนา (2563) พบว่า ครูเป็นกำลังสำคัญใน การขับเคลื่อนงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา อีกทั้งเป็นบุคคลที่ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้กับ นักเรียน ซึ่งนักเรียนเป็นทรัพยากรบุคคลที่จะขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศในอนาคต หากครูได้รับการ เสริมสร้างพลังอำนาจ สร้างโอกาส สร้างแรงจูงใจ เพิ่มขีดความสามารถให้เพิ่มมากขึ้นอย่าง สร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงาน ตระหนักถึงคุณค่าแห่งตน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการ ทำงานเป็นทีม จะทำให้งานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ส่งผลต่อดี นักเรียนและเป็นประโยชน์ต่อวงการการศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษามีหลายงาน ได้แก่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงาน งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้ในการจัดการศึกษาที่ตรงกับสภาพ

ความพิการนั้น ต้องอาศัยบุคคลากรทางการศึกษาในหลายสาขาวิชา สาขาวิชาเฉพาะและนักสหวิชาชีพ เพื่อนำทรัพยากรบุคคลไว้ต่อดิบ เงินทุน เวลาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและองค์ประกอบอื่นๆ มาประสานเข้าด้วยกัน ให้ขับเคลื่อนสู่วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพเต็มตามศักยภาพของตนเอง แต่จากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานศูนย์การศึกษาพิเศษพบว่า มีจุดอ่อนเรื่องการสร้างความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม อยู่กับงานที่ได้รับมอบหมาย มุ่งทำงานให้บรรลุผลตามกฎระเบียบ คำสั่งที่กำหนด ขาดพลังในการเปลี่ยนแปลงเรื่องใดขาดความสร้างสรรค์ในการสร้างสิ่งใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรและผู้เรียน เนื่องในภาระงานจำนวนมาก การประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กพิการ ทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลและหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ตามบทบาทค่อนข้างน้อย ครูและบุคลากรมีการโยกย้ายจำนวนมากในแต่ละปี ทำให้ขาดการประสานงานกัน เกิดความล่าช้าต่อการดำเนินงาน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2555)

การที่จะให้ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีอำนาจในการตัดสินใจหรือการดำเนินการในหน้าที่ของครูที่จะกระทำได้อย่างเต็มที่ ซึ่งอาจจะรวมถึงหน้าที่บางอย่างของผู้บริหารไปด้วย ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครู การเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตัว มีความภูมิใจในความสามารถของตน ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ พึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่องานที่ทำ รู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ เต็มเวลา และเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานและจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (มณฑลวิบูลย์วิชัย, 2556) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ครูที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ แต่จากการศึกษาค้นคว้ากลับพบว่ามีข้อมูลน้อยมากในเรื่องการเสริมพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษจึงต้องการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ประโยชน์ด้านนโยบาย ได้สารสนเทศเป็นข้อมูลช่วยในการกำหนดนโยบายและการวางแผนพัฒนาบุคลากรโดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูศูนย์การศึกษาพิเศษ

3.2 ประโยชน์ด้านวิชาการ สถานศึกษาได้แนวทางจากงานวิจัยในการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษ



3.3 ประโยชน์การนำไปใช้ ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษ

#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 ปการศึกษา 2564 ทั้ง 5 ศูนย์ จำนวน 313 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 12 คนและข้าราชการครู 301 คน 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 ปการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครืองซี่และมอร์แกน (ไพศาล วรคำ, 2562) แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยมีรายละเอียด เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด จำนวน 174 คน ดังนี้ 1) แบ่งประชากรเป็นชั้นภูมิ โดยใช้สถานศึกษาเป็นตัวแปรแบ่งชั้นภูมิ 2) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เทียบสัดส่วนขนาดตัวอย่างของแต่ละสถานศึกษา โดยใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางศ์ 3) แบ่งประชากรเป็นชั้นภูมิตามตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารและครู 4) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เทียบสัดส่วนขนาดตัวอย่างของแต่ละตำแหน่ง โดยใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางศ์ 5) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากประชากรแบบไม่กลับคืนตามสัดส่วน ระยะที่ 2 ศึกษาและประเมินผลแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย 11 ขั้นตอน ที่ 1 การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจครู จำนวน 3 คน ผู้สำเร็จการศึกษาด้านบริหารการศึกษาหรือด้านจิตวิทยาในระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 2 คน และผู้ที่เคยมีประสบการณ์เป็นคณะทำงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่ หรือนักจิตวิทยาที่เป็นที่ยอมรับ จำนวน 2 คน ขั้นที่ 2 การยกร่างแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 มากำหนดเป็นประเด็นคำถามที่ต้องการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู จัดทำเป็นหลักสูตรพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหาสาระ 3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผล ตอนที่ 3 การตรวจสอบ ยืนยัน และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตรพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอิสระในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสภาพภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด รายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอิสระในการทำงาน ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี ด้านสภาพภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน ตามลำดับ

ระดับของการความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1)ด้านสภาพภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน 2)ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง 3)ด้านการทำงานเป็นทีม 4)ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 5)ด้านอิสระในการทำงาน และลำดับที่ 6) ด้านสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี

5.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ทั้ง 6 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านอิสระในการทำงาน พบว่า เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จึงต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ ได้แก่ 1) มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน สถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผู้ที่มึผลงานดีเด่น

ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อการตัดสินใจเพื่อการลงมือทำ หากรับรู้ความสามารถของตนเอง ก็จะดึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้ได้เต็มศักยภาพ สามารถส่งเสริมได้โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่เกิดขึ้นกับตัวเอง มอบหมายงานที่มีความท้าทายเพิ่มขึ้นตามลำดับ เรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ การเข้าร่วมอบรมพัฒนาทั้งด้านวิชาการด้านกระบวนการทำงาน การให้คำแนะนำ การสอบถามปัญหาและอุปสรรค การจูงใจโดยใช้การสื่อสารเป็น เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะในการโค้ชช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้รับรู้ความสามารถของตน ให้การสนับสนุน ควบคู่กับการลงมือทำอย่างจริงจังเพื่อให้ได้สัมผัสกับความสำเร็จ ความพร้อมทางสภาวะอารมณ์ที่มั่นคง หากอยู่ในอารมณ์ด้านลบอย่างความกลัวหรือความวิตกกังวล จะทำให้รับรู้ได้ไม่ดี หรือไม่อาจรับรู้ถึงความสามารถของตนได้

ด้านสภาพภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน พบว่า กระบวนการที่สำคัญ คือ ประชุมเพื่อรับทราบบทบาทหน้าที่ขอบเขตในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน สลับหมุนเวียนหน้าที่ให้เกิดการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานใหม่ๆ บุคลากรทุกคนได้รับมอบหมายงานสำคัญอย่างเท่าเทียม มีการนิเทศติดตามให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของครูอยู่เสมอ ตลอดจนสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน

ด้านอิสระในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่น เปิดกว้าง ยอมรับในความสามารถของครู และให้สิทธิ์ครูวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลทั้งจุดเด่น จุดด้อย ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคลตามลำดับของมโนทัศน์ เลือกใช้เทคนิควิธีการสอน กำหนดตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนนประเมินผลสำหรับผู้เรียนรายบุคคล ครูมีกระบวนการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนที่ต้องได้รับการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ผลิตสื่อวัตกรรมการใช้ในการสอน กำหนดกฎระเบียบในชั้นเรียน สามารถเลือกแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในการสร้างเสริมประสบการณ์ผู้เรียนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เร็ว ได้ด้วยตนเอง สร้างโอกาสให้ครูแสวงหาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า การทำงานเป็นทีม ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่าง ทั้งการแสดงความคิดเห็น การประสานงาน ร่วมวิเคราะห์แก้ไข พัฒนา ปรับปรุงงานในหน้าที่ของตนเอง และงานอื่นของสถานศึกษา เมื่อมีข้อขัดแย้งสามารถให้เหตุผลกันอย่างตรงไปตรงมา มติในที่ประชุมถือเป็นที่สุด มีระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาที่ทุกคนเคารพ จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษา

ด้านการสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี พบว่า ผู้บริหารสามารถสร้างอำนาจด้วยการให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ร่วมงาน ให้ความไว้วางใจ การยอมรับและเพิ่มความน่าเชื่อถือ รวมถึงยอมรับข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นและช่วยกันปรับปรุง เพราะเมื่อผู้ร่วมงานได้รับความปลอดภัยทางจิตใจจะส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน กล้าที่จะลงมือทำงานด้วยความสร้างสรรค์ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อสถานศึกษามีคุณภาพย่อมเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชนต่อไป

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผลการวิจัย พบว่าทั้ง 6 องค์ประกอบ สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสถานภาพในการทำงานบรรยากาศและการสนับสนุน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านอิสระในการทำงาน ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านรองลงมาได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้างความไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี และผลการวิจัยสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ทั้ง 6 องค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาได้แก่ ด้านอิสระในการทำงาน ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 เป็นรายด้าน ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมความถนัดในวิชาชีพ ต่อยอดความรู้ทางวิชาการและกระบวนการทำงาน พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาต้องมี

ข้อตกลงเกี่ยวกับการพัฒนาตนในด้านวิชาชีพ ตามมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน เพื่อสร้างคุณภาพทางมุมมอง โลกทัศน์ พัฒนาผ่านกระบวนการดำเนินการตามที่ได้วางเป้าหมายไว้แล้ว สร้างความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน รวมถึงให้ความสำคัญในการยกย่องผลงานบุคคลากร การเบิกจ่ายสวัสดิการครูตามสิทธิ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐกร รักษาธรรม (2558) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา คือ นำการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สนับสนุนผลการวิจัยของศักดิ์ดีดา คำโส (2560) ซึ่งพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานของครู ประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษายังกำหนดให้ครูประเมินตนเอง และวางแผนการพัฒนาตนเองไม่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่องด้วยระบบการประเมินที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารยังต้องมีการเปิดโอกาสมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ ตามความถนัดของครูเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรู้จุดเด่น จุดด้อยของความสามารถในการปฏิบัติงานของตน และสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของหน่วยงานนั้น มีการรายงานผลการประเมินตนเองต่อผู้บังคับบัญชาทุกปี มีการกำหนดองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างครูประจำห้องเรียนหลัก ครูห้องเสริมศักยภาพ ครูหน่วยบริการ ครูโรงเรียนเรียนร่วมและครูศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล สอดคล้องกับผลการวิจัยของทัน ไทรงาม (2560) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออกในระดับมาก คือ การพัฒนาครู สำหรับสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการพัฒนาตนเอง

ด้านสถานภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีการประชุมกลุ่มบริหารงานเพื่อรับทราบบทบาทหน้าที่ขอบเขตในการปฏิบัติงานที่ตรงกันตามคำสั่งแต่งตั้งสายงานของสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้รับผิดชอบงานหลักอย่างเท่าเทียมกัน การวางแผนการบริหารจัดการสลับหมุนเวียนงานสนับสนุนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานใหม่ๆรวมถึงสถานศึกษาให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นใดทางการศึกษาแก่บุคคลากรตามระเบียบแบบแผนอย่างเพียงพอ การนิเทศติดตามประเมินรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของณัฐกร รักษาธรรม (2558) ซึ่งพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสร้างบรรยากาศองค์การ และแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา คือ นำการสร้างบรรยากาศองค์การไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยของ ศักดิ์ดีดา คำโส (2560) ที่พบว่า การ

เสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานของครู ประกอบด้วย การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารการสร้างระบบการทำงาน และการสร้างบรรยากาศการทำงาน และสนับสนุนผลการวิจัยของทัน ไทรงาม(2560) ซึ่งพบว่า องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ บรรยากาศองค์กร

ด้านอิสระในการทำงาน สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดให้ครูทำความเข้าใจและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลทั้งจุดเด่น จุดด้อย ความสามารถพื้นฐาน ความต้องการจำเป็นพิเศษของผู้เรียนและผู้ปกครองเลือกใช้เทคนิควิธีการสอน กำหนดตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนนประเมินผลสำหรับผู้เรียนรายบุคคลที่หลากหลายตรงตามวัตถุประสงค์ มีกระบวนการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนที่ต้องได้รับการช่วยเหลือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ผลิตสื่อวัตกรรมการสอนให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาความรู้ที่ลึกซึ้งขึ้นโดยผ่านการปฏิบัติจริงผู้บริหารเอื้อให้ครูแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆให้ครูควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นด้วยตนเอง สถานศึกษาให้อำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ของบุคลากร ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น ข้อมูล ข่าวสารเพื่อการทำงาน ให้แนวทางและสิทธิในการตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรฐิตา ฤทธิ์รอด (2556) ที่พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจประกอบด้วยองค์ประกอบหลักระดับบุคคลคือการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การเคารพการตัดสินใจและการให้อิสระภาพ การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

ด้านการทำงานเป็นทีม สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมวิเคราะห์บริบทสถานศึกษา (SWOT Analysis) วิเคราะห์ความเสี่ยงในงานตามภารกิจของสถานศึกษา พิจารณาและเสนอความคิดเห็น แก้ไข พัฒนาและปรับปรุง ครูร่วมกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ วิเคราะห์นโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการทบทวนปรับปรุงหลักสูตร เสนอ ตัดเลือกวิธีการที่เหมาะสมจะนำมาใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะ และคุณลักษณะสำคัญและจำเป็นที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของผู้เรียนรวมถึงสถานศึกษามีข้อตกลงภายในสถานศึกษาที่ทุกคนเคารพในการอยู่ร่วมกัน สอดคล้องกับการวิจัยของทัน ไทรงาม (2560) ที่พบว่าองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ การมีส่วนร่วมและสมรรถนะหลัก คือ การทำงานเป็นทีม สนับสนุนผลการวิจัยของยุพิน ภูมิช่วง (2562) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งจากการวิเคราะห์ผลพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ต้องอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากครูเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงควรดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ครูและให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเอง

ด้านการสร้างความไว้วางใจและสัมพันธ์ภาพที่ดี สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้รับการยอมรับสถานภาพการเป็นสมาชิกจากกลุ่ม มีการพัฒนาความรู้สึกแห่งอัตลักษณ์ร่วมกัน เกิดความรู้สึกปลอดภัยที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ครูได้เข้าร่วมในทุก

กระบวนการเรียนรู้ ตั้งแต่การถามคำถาม การให้ข้อมูลป้อนกลับ สามารถผิดพลาดได้ ได้รับการปฏิบัติต่อตนเองและปฏิบัติกับบุคคลคนอื่นโดยไม่มองหรือวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงลบ สถานศึกษามีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างเท่าเทียมกันในการงานแสดงให้เห็นว่าพร้อมรับฟังและให้การสนับสนุนจัดทำประชาสัมพันธ์เผยแพร่งานสถานศึกษาและผลการประเมินคุณภวภายนอก ให้แก่บุคลากรภายนอกได้ทราบเพื่อให้เกิดความไว้วางใจต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับเอกพล พันธุ์โชติ (2560) การสร้างเสริมพลังอำนาจครูให้กับบุคคลในองค์กรมีความสำคัญ คือ ก่อให้เกิดความผูกพันต่องาน และองค์กรสูงขึ้น มีความริเริ่มใฝ่หาฯ ต่องานมากขึ้น มีความมั่นคงแน่วแน่เมื่อเจออุปสรรคในการทำงานหรือเมื่องานเกิดภาวะชะงักงันและรู้จักทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สุรียา หึงขุนทด (2563) ศึกษาเรื่องกระบวนการทัศน์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาพหุกรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารต้องมีการร่วมกันกับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน คอยให้กำลังใจ ความรัก ความอบอุ่น กับครูและบุคลากรเมื่อเขาปฏิบัติงานสำเร็จก็ให้คำชื่นชม รางวัล เมื่อเขาปฏิบัติงานล้มเหลวก็อยู่เคียงข้างให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานต่อไป รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานจะทำให้ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน การเอากระบวนการประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในกระบวนการทำงานการช่วยกันออกความเห็น ช่วยกันแก้ปัญหา จนครูและบุคลากรเขาเกิดความผูกพันกับองค์กร รู้สึกมีความตระหนักในหน้าที่ของตนเอง

6.2 จากผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 พบว่า

6.2.1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประเด็นที่ควรพัฒนา การสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามความคาดหวังหรือความสนใจหรือความถนัด สอดคล้องกับพัชราภรณ์ ธรรมมา (2561) การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนามีการปฏิบัติอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร ส่วนด้านการยอมรับความล้มเหลว มีการปฏิบัติอยู่ในอันดับต่ำสุด

6.2.2 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ประเด็นที่ควรพัฒนา มีความเชื่อมั่นว่าสามารถถ่ายทอดวิชาความรู้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ศศิวรรณ อินทรวงศ์ (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลระหว่การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ พบว่าการรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด การเสริมสร้างพลังอำนาจและความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.2.3 ด้านสถานภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน ประเด็นที่ควรพัฒนา ได้รับการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษา สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของตรียศพล โฉมใส (2560) เรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 1) ทักษะการบริหารทักษะที่มีความสำคัญต่อการเสริม สร้างพลังอำนาจ 2) บรรยากาศที่เอื้อต่อการเสริม สร้างพลัง

อำนาจ 3) การมีทรัพยากรเพื่อให้งานดำเนินงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ กระบวนการเสริมพลังอำนาจ มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายร่วม 2) สนับสนุนทรัพยากร การเตรียมความพร้อมของผู้ปฏิบัติงานโดยการมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การส่งเสริมภาวะผู้นำ การฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตลอดจนทรัพยากรต่อการทำงานให้เพียงพอ 3) การสร้างขวัญกำลังใจ 4) การติดตามการทำงาน ผู้บริหารเป็นผู้ที่สำคัญในการเสริม สร้างพลังอำนาจในงานให้กับบุคลากร ผลของการเสริม สร้างพลังอำนาจในงานนั้นทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีความรู้สึกภาคภูมิใจเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพึงพอใจในงาน และภาคภูมิใจในงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานอันส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21

6.2.4 ด้านอิสระในการทำงาน ประเด็นที่ควรพัฒนา สามารถควบคุมสิ่งที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน และปฏิบัติต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jiafang Lu ผลการศึกษาของปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้ศึกษาโครงสร้างการทำงานโดยให้อิสระและรับรู้ความสามารถของครู บทบาทของการมีส่วนร่วมในการจัดการและองค์การแห่งการเรียนรู้โดยมุ่งเน้น ไปที่พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าความเป็นอิสระและการรับรู้ความสามารถของครูมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนรวมถึงความร่วมมือกับฝ่ายบริหารและเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารและปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียนส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู (ธัญยสิดา สุรศิษฐ์ชานล, 2562)

6.2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ประเด็นที่ควรพัฒนา มีส่วนร่วมพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ ศักดิ์ดีดา คำโส (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าผลการประเมินการใช้โปรแกรมฯในโรงเรียนจักราชวิทยา พบว่า 3.1 หลังการใช้โปรแกรมฯ ทีมงานครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่ม มีพฤติกรรมทำงานเป็นทีมมากขึ้นกว่าก่อนการทดลองใช้โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3.2 ครูมีความพึงพอใจต่อโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ กนิษฐา ทองเลิศ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ที่พบว่ารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษา มีปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน คือ (1) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร (3) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (4) ด้านการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ปฏิบัติ และ (5) ด้านการสร้างทีมงาน และองค์ประกอบด้านพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา มีปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน คือ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) ด้านการจัดการเรียนการสอน (3) ด้าน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (4) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (5) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และ (6) ด้านการวัดผลประเมินผล

6.2.6 ด้านการสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธ์ภาพที่ดี ประเด็นที่ควรพัฒนา มีการให้เกียรติ ยอมรับนับถือในทักษะการทำงานร่วมกัน การเสียสละต่อส่วนรวม แก่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับพัชรมน คุ่มจินดา (2562) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของ

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 10 ด้าน เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านให้การยอมรับ ด้านให้ความไว้วางใจ ด้านยอมรับข้อผิดพลาด ด้านมอบหมายอำนาจหน้าที่ ด้านให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ด้านให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านกำหนดมาตรฐานการทำงาน ด้านให้ข้อมูลย้อนกลับด้านให้ความรู้และสารสนเทศ และมีข้อเสนอแนะว่าผู้นำสามารถเสริมสร้างอำนาจได้โดยการให้ความไว้วางใจ อันจะนำมาซึ่งความไว้วางใจของหมู่คณะ ซึ่งความไว้วางใจซึ่งกันและกันเช่นนี้จะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้การทำงานบรรลุไปสู่เป้าหมายได้

## 7. องค์กรความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผู้วิจัยได้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ศูนย์การศึกษาพิเศษให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สรุปได้ 6 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11



## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตามแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านสถานภาพในการทำงาน บรรยากาศและการสนับสนุน ด้านอิสระในการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างควมไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดี

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ให้เข้าใจอย่างละเอียดก่อนการนำแนวทางไปปรับใช้ตามสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษานั้นๆ

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ในกลุ่มอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงสภาพการบริหารสถานศึกษาตามการเสริมพลังอำนาจครูเป็นอย่างไร

8.3.2 ควรมีการศึกษาผลดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาภายหลังดำเนินการพัฒนา เพื่อติดตาม ตรวจสอบ สะท้อนผล และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างอำนาจครูให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

8.3.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบอื่นที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เพื่อให้ทราบข้อมูลที่อาจส่งผลกระทบต่อเสริมสร้างพลังอำนาจครูและสามารถป้องกันแก้ไข ส่งเสริมและให้การสนับสนุนต่อไป

## 9. บรรณานุกรม

- กนิษฐา ทองเลิศ. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 5(2). 533-548.
- ณัฐกร รัชชธรรม. (2558). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคใต้. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2565. จาก <http://e-journal.sru.ac.th/index.php/srj/article/view/182>
- ตรียพล โฉมใสว. (2560). การเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับครูในศตวรรษที่ 2. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovation*. 6(1). 123-136.
- ทัน ไทรงาม. (2560). องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มภาคกลางและภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ธัญย์สิตา สุรศิษฐ์ขานล. (2562). ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(1). 830-843.

- พรฐิตา ฤทธิรอด. (2556). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจ. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร**. 15(1). 60-69.
- พัชรมน คุ่มจินดา. (2562). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน. **วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร**. 10(2). 281-292.
- พัชรภรณ์ ธรรมมา. (2561). การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพศาล วรคำ. (2562). การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 11. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- ภูวไนย สุนา. (2563). การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู. **วารสารวิชาการธรรมทศน์**. 20(4). 155-164.
- มณฑลวัล วุฒิวิชญานันต์. (2556). พลังอำนาจการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5. **วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 7(4). 220-227.
- ยุพิน ภูมิช่วง. (2562). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศศิวรรณ อินทรวงศ์. (2560). อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงาน ที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศักดิ์ดา คำโส. (2560). การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. 11(1) 170-182.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). **พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ.2560 – 2564**. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพฯ : บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2561). **คู่มือการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สุริยา หึงขุนทด. (2563). กระบวนทัศน์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษา: พหุกรณีศึกษา  
จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

เอกพล พันธุ์โชติ. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับ  
ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

รายงานการประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค\*  
THE EVALUATION REPORT OF THE VOCATIONAL SKILLS DEVELOPMENT  
PROJECT FOR STUDENTS OF BANPAKO SCHOOL

ณัฐชยา พรหมสิงห์<sup>1</sup>

Nutchaya Promsing<sup>1</sup>

โรงเรียนบ้านปะโค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2<sup>1</sup>

Banpakao School under the Office of Udon Thani Primary Education Area 2<sup>1</sup>

Email : Burapha\_milk@hotmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ของโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค 2) ศึกษาผลกระทบ ประสิทธิภาพ ความยั่งยืน และการถ่ายโยงความรู้ของโครงการ 3) ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโครงการฯ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน รวมทั้งหมด 234 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามประเมินโครงการ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามศึกษาการประเมินโครงการ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 และแบบสอบถามความพึงพอใจ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการประเมินประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษาผลกระทบ ประสิทธิภาพ ความยั่งยืน และการถ่ายโยงความรู้ ของโครงการโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโคโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ :** การประเมินโครงการ; ทักษะอาชีพ; สำหรับนักเรียน

## ABSTRACT

The Assessment aims to 1) Evaluation of Context, Input, Process and Product of the Vocational Skills Development Project for Students of Banpako School. 2) Study the impact effectiveness sustainability and transportability of the project. 3) Assessment satisfaction for the project. Assessment were School directors, Teachers and educational personnel, students, basic education committees and parents of students 234 persons by Stratified Random Sampling. Used tools: Project assessment questionnaire the reliability levels were 0.95, Interview form, Project assessment study questionnaire the reliability levels were 0.94 and satisfaction questionnaire the reliability levels were 0.96. The statistics used in the quantitative data analysis including percentage, mean, standard deviation.

The results were as follows: 1) The results of The Evaluation of Evaluation of Context, Input, Process and Product as a whole was at high level. 2) Study results impact effectiveness sustainability and transportability of the project overall, the opinions were at the high level. 3) The results of the assessment the satisfaction forwards the Vocational Skills Development Project for Students of Banpako School as a whole was at highest level.

**Keyword :** Project Evaluation; Vocational Skills; for Students

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ทักษะอาชีพ มีความสำคัญสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากเป็นทักษะที่ นักเรียนจะต้องนำไปดำเนินชีวิตทั้งในปัจจุบันและเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับในอนาคต ทักษะชีวิตและอาชีพ มีนักวิชาการกล่าวไว้ คือ ทักษะการใช้ชีวิต คือ ความสามารถแสวงหาความรู้ นำพาตนเองเรียนรู้ได้ มีความมั่นใจในตัวเอง กระตือรือร้นใฝ่รู้ เป็นผู้ผลิต มุ่งความเป็นเลิศ ดำรงชีวิตด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เป็นพลเมืองที่ดีเคารพกติกา มีระเบียบวินัย คำนึงถึงสังคม มีคุณธรรม มีความเป็นไทย เข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม และแบ่งปันประสบการณ์ ทักษะการทำงานหรืออาชีพ คือ ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม แสดงภาวะ ผู้นำและความรับผิดชอบ มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี ริเริ่มงาน ดูแลตนเองได้อดทน และขยันทำงาน ทักษะชีวิตและอาชีพ คือ การเรียนรู้ที่จะปรับตัวได้ดีในสภาวะการเปลี่ยนแปลงหรือมีภัยคุกคามได้อย่างชาญฉลาด ถือเป็นเรื่องสำคัญในการดำรงชีวิตที่มีทักษะชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 และการคิดสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อตอบสนองการดำรงชีวิตในสภาพแวดล้อมที่ต่างกันนำไปสู่การเผยแพร่เทคโนโลยีการใชและพัฒนาทักษะใช้ เกิดเป็นกลยุทธ์การขาย เกิดผู้ประกอบการในงานอาชีพ ซึ่งเป็นทักษะอาชีพที่ต้องมีการส่งเสริมให้ทันในยุคการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) องค์ประกอบของการพัฒนาทักษะอาชีพ ประกอบด้วย ทักษะด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ทักษะด้านการริเริ่มและการกำกับดูแลตนเองได้ ทักษะด้าน

สังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ทักษะด้านการมีผลงานและความรับผิดชอบตรวจสอบได้ และทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Creager&Deaco, 2012)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิตโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีจุดมุ่งหมาย 5 ข้อ ดังนี้ 1) มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2) มีความรู้อันเป็นสากล และมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต 3) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย 4) มีความรักชาติมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 5) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย อนุรักษ์และพัฒนาสีงแวดล้อมมีจิตสำนึกที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ได้กำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดให้เป็นสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นไปตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์สื่อ นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะมีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จ ทำงานเป็นทีมเดียวกันและมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างเป็มืออาชีพเพื่อมุ่งไปสู่โรงเรียนคุณภาพอย่างแท้จริง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2, 2560)

โรงเรียนบ้านปะโค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนมีสภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และทักษะชีวิตที่แตกต่างกัน โรงเรียนจึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยการจัดการเรียนการสอนมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณธรรม ค่านิยม และมีทักษะการดำรงชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้ มีพื้นฐานการประกอบอาชีพและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและได้ดำเนินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะอาชีพ และนำทักษะอาชีพนี้ไปใช้ในการประกอบสัมมาอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (โรงเรียนบ้านปะโค, 2563)

ดังนั้น ผู้ประเมินในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่บริหารจัดการและอำนวยการด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้ขับเคลื่อนโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโคและกำหนดให้มีการประเมินโครงการโดยประยุกต์ใช้การประเมินรูปแบบซีพี (CIPP model) ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ในด้านผลกระทบ (Impact) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ความยั่งยืน (Sustainability) และ การถ่ายโอนความรู้ (Transportability) เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ได้แนวทางการจัดดำเนินกิจกรรมตามโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโคที่นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างมีคุณภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ของโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค

2.2 เพื่อศึกษาผลกระทบ (Impact) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ความยั่งยืน (Sustainability) และ การถ่ายโอนความรู้ (Transportability) ของโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค

2.3 เพื่อประเมินความพึงพอใจที่มีต่อของโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ได้ทราบผลการประเมินของโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโคเป็นการติดตาม ตรวจสอบการจัดกิจกรรมในการจัดกิจกรรมโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโคที่ถูกต้องครอบคลุมกระบวนการสำคัญของการดำเนินโครงการทั้งในด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตผลกระทบ (Impact) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ความยั่งยืน (Sustainability) และ การถ่ายโอนความรู้ (Transportability) จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ และสามารถนำมาข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินโครงการต่อไป

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโคดำเนินการ ดังนี้

### 4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 21 คน นักเรียน จำนวน 285 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 9 คน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 285 คน ในปีการศึกษา 2564 รวมทั้งหมด 600 คน (โรงเรียนบ้านปะโค, 2563)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 8 คน นักเรียน จำนวน 111 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 4 คน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 111 คน ในปีการศึกษา 2564 รวมทั้งหมด 234 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

#### 4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.2.1 แบบสอบถามการประเมินตามรูปแบบชิปปี้ (CIPP model) แบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) เท่ากับ 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Total Correlations) อยู่ระหว่าง 0.57-0.88

4.2.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) เท่ากับ 0.80 – 1.00

4.2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบ (Impact) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ความยั่งยืน (Sustainability) และ การถ่ายโอนความรู้ (Transportability) แบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) เท่ากับ 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Total Correlations) อยู่ระหว่าง 0.52-0.88

4.2.4 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโคแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) เท่ากับ 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Total Correlations) อยู่ระหว่าง 0.58-0.87

#### 4.3 การรวบรวมข้อมูล

4.3.1 ผู้ประเมินทำโครงการและจัดโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค ในปีการศึกษา 2563-2564

4.3.2 ผู้ประเมินนำแบบสอบถามการประเมินตามรูปแบบชิปปี้ แบบสัมภาษณ์แบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบ (Impact) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ความยั่งยืน (Sustainability) และ การถ่ายโอนความรู้ (Transportability) และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโคไปให้ กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์หลังจากโครงการเสร็จสิ้นในปีการศึกษา 2564 จำนวน 234 ฉบับ

4.3.3 ผู้ประเมินรับแบบประเมินคืนด้วยตนเอง และได้รับกลับคืนมาจำนวน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.3.4 ผู้ประเมินตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามประเมิน

4.3.5 ผู้ประเมินนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

#### 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.4.1 ผู้ประเมินดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

4.4.2 ผู้ประเมินดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รายข้อ รายด้าน และโดยรวมโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แปลความหมายตามเกณฑ์โดยใช้ค่าเฉลี่ยกลาง (Midpoint) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)



คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความคิดเห็น/ มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความคิดเห็น/ มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความคิดเห็น/ มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความคิดเห็น/ มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความคิดเห็น/ มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4.3 ผู้ประเมินดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 3 ข้อเสนอแนะ โดยใช้การแจกแจงความถี่เป็นตารางแล้วนำเสนอความเรียงท้ายตาราง

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโคโดยรวมรายด้าน

การประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ด้านสภาพแวดล้อม	3.97	0.75	มาก
2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น	4.06	0.74	มาก
3. ด้านกระบวนการ	3.98	0.64	มาก
4. ด้านผลผลิต	4.14	0.77	มาก
โดยรวม	4.04	0.73	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโคโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.04, S.D. = 0.73) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผลผลิต ( $\bar{X}$  = 4.14, S.D. = 0.77) ด้านปัจจัยเบื้องต้น ( $\bar{X}$  = 4.06, S.D. = 0.74) ด้านกระบวนการ ( $\bar{X}$  = 3.98, S.D. = 0.64) และด้านสภาพแวดล้อม ( $\bar{X}$  = 3.97, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

5.2 ผลการศึกษาผลกระทบ (Impact) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ความยั่งยืน (Sustainability) และ การถ่ายโอนความรู้ (Transportability) ของโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค พบว่า ผลการศึกษาผลกระทบ (Impact) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ความยั่งยืน (Sustainability) และ การถ่ายโอนความรู้ (Transportability) ของโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.47, S.D. = 0.58) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านประสิทธิภาพ (Effectiveness) ( $\bar{X}$  = 4.53, S.D. = 0.54) ด้าน

ความยั่งยืน (Sustainability) ( $\bar{X}$  = 4.51, S.D. = 0.60) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านการถ่ายโอนความรู้ (Transportability) ( $\bar{X}$  = 4.49, S.D. = 0.57) และด้านผลกระทบ (Impact) ( $\bar{X}$  = 4.32, S.D. = 0.59)ตามลำดับ

5.3 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโคโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.56, S.D. = 0.56)

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

6.1 ผลการประเมินประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ของโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้ เป็นเพราะว่าผู้ประเมินได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอาชีพ ประกอบด้วย ทักษะด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ทักษะด้านการริเริ่มและการกำกับดูแลตนเองได้ และทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561; Creager และ Deaco, 2012; Akkermans et al, 2013) และผู้ประเมินได้ศึกษาแนวคิดการประเมินโครงการโดยรูปแบบจำลองซิป (CIPP Model) ที่ประกอบด้วย 1) การประเมินสภาพแวดล้อม 2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น 3) การประเมินกระบวนการ 4) การประเมินผลผลิต (Stufflebeam and Daniel, 2003) และ เยาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี (2556) ได้เสนอว่า การประเมินโดยรูปแบบจำลองซิป (CIPP Model) เป็นวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อสารในลักษณะ ต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิแผนผัง ฯลฯ เพื่อให้เข้าใจได้ง่าย และสามารถนำเสนอเรื่องราวได้อย่างมีระบบ และได้ศึกษาแนวคิดการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) (Deming, 1995) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Action) สอดคล้องกับการประเมินโครงการของ เอกชัย ศรีวิไล (2560) ได้ศึกษาการประเมินโครงการลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ โรงเรียนนาร่องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยใช้รูปแบบประเมิน 360 องศาผลการประเมินพบว่า ผลการประเมินโครงการลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ โรงเรียนนาร่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบ 360 องศาโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก และสอดคล้องกับการประเมินโครงการของภัทรนิษฐ์ วงศ์บุญญฤทธิ์, สุระศักดิ์ ฉายขุนทด และไกร เกษทัน (2563) ได้ประเมินโครงการเรื่อง การประเมินผลโครงการ การพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิต จิตสาธารณะและธรรมแห่งใจด้วย S & S Model และวิถี ทอ.บ. ตามรอยพ่ออย่างยั่งยืน การประเมินผลโครงการการพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิต จิตสาธารณะ และธรรมแห่งใจด้วย S & S Model กับวิถี ทอ.บ. ตามรอยพ่ออย่างยั่งยืน ของโรงเรียนทหารอากาศบำรุง จังหวัดนครราชสีมาผลการประเมินพบว่า ด้านสภาวะแวดล้อมของโครงการ ด้านปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ ด้านกระบวนการของโครงการ และด้านผลผลิตของโครงการของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

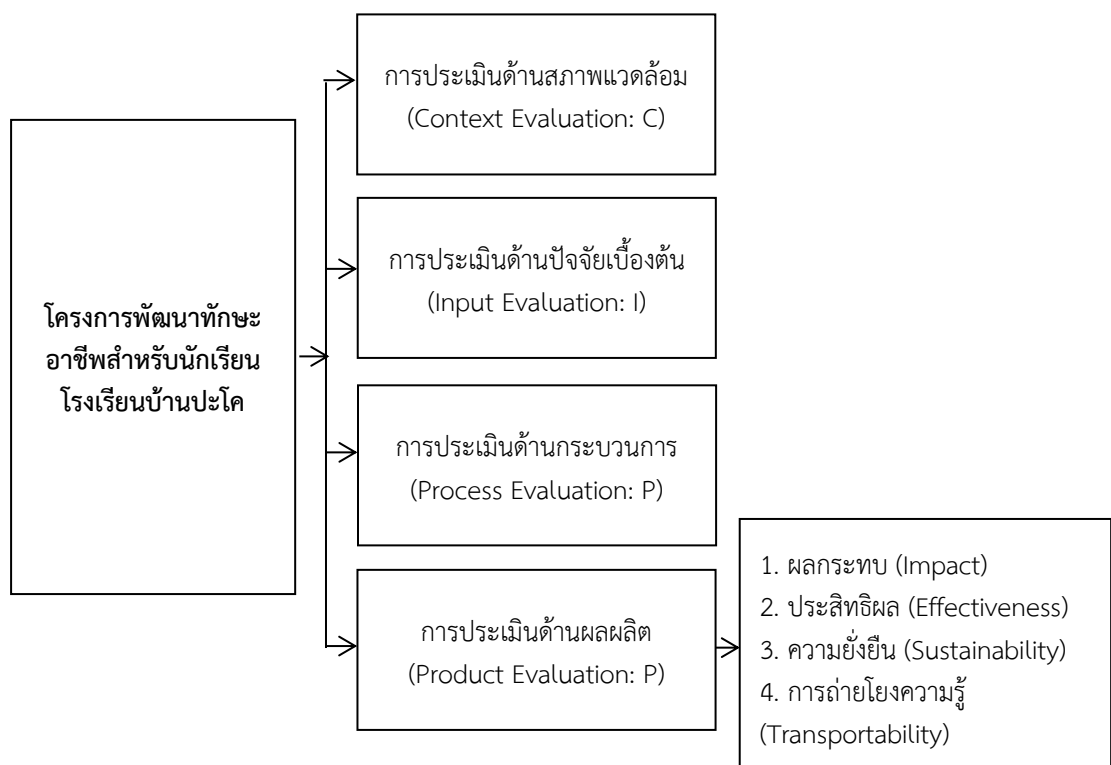
6.2 ผลการศึกษาผลกระทบ (Impact) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ความยั่งยืน (Sustainability) และ การถ่ายโอนความรู้ (Transportability) ของโครงการพัฒนาทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้ประเมินได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน CIPIEST ดังที่ Stufflebeam & Shinkfield (2007) เสนอว่า ได้ปรับขยายรูปแบบการประเมิน CIPP โดยปรับขยายการประเมินผลผลิต (products evaluation) ออกเป็นการประเมินผลกระทบ (impact evaluation: I) การประเมินประสิทธิภาพ (effectiveness evaluation: E) การประเมินความยั่งยืน (sustainability evaluation: S) และการประเมินการถ่ายโอนความรู้ (transportability evaluation: T) สิ่งที่ได้รับจากการประเมิน ได้แก่ โครงการหรือหลักสูตร แผนงานหรือสิ่งแทรกแซงต่าง ๆ โดยที่ส่วนขยายของมิติการประเมินที่เพิ่มขึ้นนี้มีความหมายครอบคลุมรวมถึงการประเมินผลผลิตเดิมและการประเมินผลลัพธ์ ทั้งนี้ความหมายของมิติการประเมินที่เพิ่มขึ้น พิจารณาได้จาก การตั้งคำถามการประเมิน (evaluation questions) แต่ละมิติ สอดคล้องกับการประเมินโครงการของ วิไลวรรณ ทรงกลด (2557) ได้ประเมินโครงการ เรื่อง การประเมินโครงการการพัฒนาความสามารถด้านการคิดของนักเรียนโรงเรียนบ้านสิริขุนหาญ องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการประเมินพบว่า ด้านผลกระทบพบว่านักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น ด้านประสิทธิผลพบว่าการดำเนินการช่วยพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนโครงการและการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านความยั่งยืนพบว่าความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ในการเรียนและพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุดและครูเกิดความมุ่งมั่นและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนานักเรียนด้วยการจัดการสอนหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถในการคิด ด้านการถ่ายทอดส่งต่อพบว่าการขยายผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถในการคิดไปสู่ครูระดับอนุบาลเกิดการเรียนรู้เทคนิคการสอนและการจัดกิจกรรมใหม่ ๆ และประเด็นผลลัพธ์ของโครงการ โดยรวมผ่านเกณฑ์การประเมินและอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับการประเมินโครงการของ สุพรรณิการ์ เรื่องศรี และกิติพัฒน์ นนทปัทมะดูล (2564) ได้ประเมินโครงการเรื่อง การประเมินผลโครงการพัฒนาสังคมชุมชนบนพื้นที่สูงตามแนวพระราชดำริในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีผลการประเมิน CIPPIEST Model ประกอบด้วย ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต ด้านผลกระทบ ด้านประสิทธิผล ด้านความยั่งยืน และด้านการถ่ายทอดส่งต่อ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6.3 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้ประเมินได้ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้ และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษาคือการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิตโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพกระทรวงศึกษาธิการ (2551) และได้ศึกษาแนวคิดการประเมินความพึงพอใจ ดังที่ Cullen (2001) ได้เสนอว่าความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกของบุคคลทั้งที่เกิดขึ้นในระยะสั้นและระยะยาวที่มีต่อคุณภาพการบริการต่าง ๆ ทั้งในระดับแคบที่เกี่ยวกับลักษณะบริการ ที่มีต่อคุณภาพการบริการ เช่น

ความรับผิดชอบ ความน่าเชื่อถือน่าไว้วางใจของผู้ให้บริการ เป็นต้น และในระดับกว้างที่เป็นมุมมองของผู้รับบริการที่ได้จากบริการทุกประเภทที่นำไปเป็นข้อสรุปรวมความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อองค์กร สอดคล้องกับการประเมินโครงการของ เอกชัย ศรีวิไล (2560) ได้ศึกษาการประเมินโครงการลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ โรงเรียนนาร่องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการประเมินพบว่า ผู้ปกครองมีความพึงพอใจเกี่ยวกับโครงการลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ปานกลาง และสอดคล้องกับการประเมินโครงการของ มนต์เมืองใต้ รอดอยู่ (2563) ได้ประเมินโครงการเรื่อง การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้สู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอิงฐานนวัตกรรมผ่านแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการประเมินโครงการพบว่า หลังเข้าร่วมโครงการคณะครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ผ่านแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการ มีกระบวนการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับดีเยี่ยม และเกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง คิดเป็นจำนวนร้อยละ 65.71 อีกทั้งสอดคล้องกับการประเมินโครงการของ Bunyamin (2009) ได้ศึกษาการประเมินโครงการพัฒนาสื่อมืออาชีพบนเว็บ (WBCD) โดยกระทรวงการศึกษาแห่งชาติ (MoNE) ตามแบบทฤษฎีซีป CIPP ของ Stufflebeam มีข้อเสนอแนะว่าโครงการ WBCD ควรจะดำเนินอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกเนื้อหาวิชามากกว่าจะจัดในช่วงเวลาสั้น ๆ

## 7. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค ดังภาพประกอบที่ 1



จากแผนภาพองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้การประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโคมีกระบวนการประเมิน 4 ด้าน 1) การประเมินด้านสภาพแวดล้อม 2) การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น 3) การประเมินด้านกระบวนการ 4) การประเมินด้านผลผลิต และมีการขยายส่วนการประเมินออกเป็น ผลกระทบ (Impact) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ความยั่งยืน (Sustainability) และการถ่ายโอนความรู้ (Transportability) ที่ได้จากการกระบวนการประเมิน โครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค ในครั้งนี้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมสำหรับการบริหารจัดการและนำไปบริหารโครงการให้มีประสิทธิภาพในพื้นที่ต่อไป

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผลประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค ด้านสภาพแวดล้อมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อนำมาจัดอันดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า การประเมินโครงการในด้านสภาพแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้โครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ ดูความเป็นไปได้ของโครงการ เป็นการประเมินผล วัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดโครงการ วัตถุประสงค์ ความเหมาะสม และเป็นไปได้ของโครงการ เป็นการตรวจสอบเพื่อตอบคำถามต่าง ๆ ว่ามีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติโครงการมากน้อยเพียงใด เพื่อให้โครงการเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนและขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียน อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามสภาพบริบทสถานศึกษา

### 8.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดนโยบายและส่งเสริมสนับสนุนการใช้ประเมินผลประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียน ตามบริบทอย่างเหมาะสม และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง

8.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียน มาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมมีการมอบหมายงานตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน และติดตามพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียน โดยชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมตามโครงการอย่างสม่ำเสมอ

8.2.3 ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บริหาร มอบหมาย โดยพิจารณาจากผลการประเมินโครงการที่ผ่านนำมาปรับปรุงบูรณาการในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม

8.2.4 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะ และให้การสนับสนุนในการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียน

8.2.5 ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียควรให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมในขับเคลื่อนโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ผลจากการประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโคด้านสภาพแวดล้อมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อนำมาจัดอันดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรมีการวิจัยในครั้งต่อไปลงเชิงลึกเพื่อประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค ด้านดังกล่าวให้มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาในลักษณะการพัฒนารูปแบบ หรือการพัฒนากลยุทธ์ที่จะส่งผลให้การประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนโรงเรียนบ้านปะโค มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

## 9. บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ภัทรนิษฐ์ วงศ์บุญญฤทธิ, สุระศักดิ์ ฉายขุนทด และไกร เกษทัน. (2563). การประเมินผลโครงการพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิต จิตสาธารณะและธรรมแห่งใจด้วย S & S Model และวิถี ทอ.บ. ตามรอยพ่ออย่างยั่งยืน การประเมินผลโครงการพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิต จิตสาธารณะ และธรรมแห่งใจด้วย S & S Model กับวิถี ทอ.บ. ตามรอยพ่ออย่างยั่งยืน ของโรงเรียนทหารอากาศบำรุง จังหวัดนครราชสีมา. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. 14(2). 173-185.
- มนต์เมืองใต้ รอดอยู่. (2563). การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ผู้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอิงฐานนวัตกรรมผ่านแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. **วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์**. 4(1). 1-19.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2552). **การวัดผลและการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โรงเรียนบ้านปะโค. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**. อุดรธานี : โรงเรียนบ้านปะโค.
- วิไลวรรณ ทรงกลด. (2557). **รายงานการประเมินโครงการพัฒนาความสามารถด้านการคิดของนักเรียนโรงเรียนบ้านสิริขุนหาญองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ**. ศรีสะเกษ : โรงเรียนบ้านสิริขุนหาญ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**. อุดรธานี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). **แนวทางการจัดทักษะแห่งอนาคตใหม่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย.
- สุพรรณิการ์ เรื่องศรี และกิติพัฒน์ นนทปัทมดูล. (2564). การประเมินผลโครงการพัฒนาสังคมชุมชนบนพื้นที่สูงตามแนวพระราชดำริในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. **วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์**. 29(1). 251-293.
- เอกชัย ศรีวิไล. (2560). การประเมินโครงการลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ โรงเรียนนาร่องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยใช้รูปแบบประเมิน 360 องศา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Akkermans, H. J., Isaksen, S. G., &Isaksen, E. J. (2013). **Leadership for innovation: A global climate survey – A CRU Technical Report**. Buffalo, NY : Creativity Research Unit, Creative Problem Solving Group.
- Bunyamin. (2009). **The Effectiveness of using Dicstom Technique to Teach Descriptive Writing to the Eleventh Grade Students of MAN 2 Palembang**. Master's Thesis in University of Sriwijaya, Palembang, Indonesia.
- Creager, M. F. S. and Deacon, M. M. (2012). **Trait and Factor, Developmental, Learning and Cognitive Theories**. New York : Routledge.
- Deming, E.W. (1995). **Out of the crisis**. Cambridge, USA : Massachusetts Institute of Technology, Centre for advanced study.
- Stufflebeam and Daniel. (2003). The CIPP model for Evaluation .International. **Handbook of Educational Evaluation**. 9. 31-62.
- Stufflebeam, D. L. and Shinkfield, A.J.. (2007). **Evaluation theory model & Applications**. CA : Jossey-Bass.

กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1\*

STRATEGIES FOR ACADEMIC ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN ACCORDANCE WITH THE EPIDEMIC SITUATION OF THE CORONAVIRUS DISEASE 2019 (COVID-19) UNDER THE OFFICE OF UBONRATCHATHANI ELEMENTARY EDUCATION SERVICE AREA 1

ทิพย์สุดา สวัสดิวงษ์<sup>1</sup>, ลักขณา สรีวัฒน์<sup>2</sup>

Thipsuda Sawatdiwong<sup>1</sup>, Lakkana Sariwat<sup>2</sup>

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<sup>1,2</sup>

Faculty of Education, Mahasarakham University<sup>1,2</sup>

Email : 64010581017@msu.ac.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) 2) เพื่อออกแบบ สร้าง และประเมินกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบตรวจสอบ ความเหมาะสมของกลยุทธ์ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ สถิติที่ใช้ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดและประเมินผล การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) ออกแบบ สร้าง และประเมินกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง PDCA ตามขอบข่ายการ



บริหารงานวิชาการทั้ง 5 องค์ประกอบ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา นำไปสู่การวางแผนประชุมทางไกล ผ่านระบบออนไลน์ จัดทำแบ่งหน้าที่ดำเนินงานและประชุมรายงานทางออนไลน์ ตรวจสอบติดตามประเมินผลผ่านรูปแบบออนไลน์ และแก้ไข นำไปใช้ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019(COVID – 19) เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลยุทธ์ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ :** การบริหารงานวิชาการ; กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการ; สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

### Abstract

This research aims 1) to study current conditions; The desirable conditions and essential needs of academic administration in educational institutions are in line with the covid-19 pandemic situation, 2) to design, build and evaluate academic management strategies in educational institutions in accordance with the covid-19 pandemic situation under the Office of Ubonratchathani Elementary Education Service Area 1. The sample group used in the research included educational institution administrators. and academic teachers, totaling 214 people. The tools used to collect data include questionnaires, interviews, audits, strategy suitability, and strategy feasibility assessments. Statistics used to analyze data include percentages, averages, and demand indices.

The results showed that; 1. The current condition of academic administration in educational institutions in accordance with the covid-19 pandemic situation under the Office of Ubonratchathani Elementary Education Service Area 1 is moderate and the overall desirable conditions are very high) and the need index is in descending order. This includes the development of media, learning resources, innovation, and educational technology. Development of educational programs Measurement and evaluation, development of learning processes, and research to improve the quality of education. 2. Design, build and evaluate academic management strategies in educational institutions in line with the covid-19 pandemic situation under the Office of Ubonratchathani Elementary Education Service Area 1 according to the Demming Quality Cycle. PDCA, in accordance with the five components of

academic administration, develops the school curriculum, the learning process. Measurement and evaluation are carried out. Research to improve the quality of education Development of media, learning resources, innovation, and educational technology This leads to online teleconferencing planning. Prepare operational divisions and report meetings online. Monitor, monitor, evaluate through online format, and edit. Use the plan to manage academic work in educational institutions in line with the covid-19 pandemic situation in order to achieve the goals of the strategy. The results of the assessment of the appropriateness and feasibility of academic management strategies in schools in line with the covid-19 pandemic situation under the Office of Ubonratchathani Elementary Education Service Area 1 were found to be the most appropriate, the most appropriate, and the feasible at the highest level.

**Keywords :** Academic Administration; Academic Administration Strategy; Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic Situation

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัจจุบันการศึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมาย เพื่อให้ทันต่อเศรษฐกิจและสังคมในยุคโลกาภิวัตน์การศึกษาสมัยใหม่ที่มีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องนั้น ทำให้การจัดการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตร ตลอดจนไปจนถึงการวัดและประเมินผล ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องมีการปรับตัวเช่นกัน คือต้องเล็งเห็นความสำคัญต่อการพัฒนาทั้งตัวบุคคลเอง รวมถึงการพัฒนาระบบองค์กรให้มีความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ และการ“พัฒนาคนให้มีคุณภาพ” ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ถือว่าเป็นการสร้างพลเมืองที่เข้มแข็งและสร้างสังคมที่มีคุณภาพ หมายถึงคนจะมีคุณภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัย “การศึกษา” เป็นรากฐานในการพัฒนา เพราะการศึกษาเป็นองค์ประกอบแรกที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการพัฒนาคนทุกช่วงชีวิตให้มีความเจริญงอกงามเชื่อมโยงไปกับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมถึงพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนมีความสามารถในการ แข่งขันได้ในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) และยุคเศรษฐกิจบนพื้นฐานของความรู้ (Knowledge-based Economy) (นิวัตต์ น้อยมณี, 2562)

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 โดยคาดหวังว่าการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต จะได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

ดังนั้น ในการเร่งรัดการทำงานภาพรวมกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม และผลักดันให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ จึงกำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ปลดล็อก ปรับเปลี่ยน และเปิดกว้าง ระบบการบริหารจัดการและการพัฒนากำลังคน โดย มุ่งปฏิรูปองค์การเพื่อหลอมรวมภารกิจและบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเป็นเอกภาพ ปลดล็อก ปรับเปลี่ยน และเปิดกว้าง ระบบการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ โดยมุ่งให้ครอบคลุมถึง การจัดการศึกษาเพื่อคุณวุฒิ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ 21 ปลดล็อก ปรับเปลี่ยน เปิดกว้าง ที่เป็นเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามนโยบาย การศึกษายกกำลังสอง (Thailand Education Eco – System : TE2S) การศึกษาที่เข้าใจ Supply และตอบโจทย์ Demand โดยให้ทุกหน่วยงานพิจารณาวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างรอบด้าน ครบถ้วน ร่วมกันพิจารณาหาแนวทาง ขั้นตอน และวิธีการดำเนินการร่วมกันแบบบูรณาการการทำงานทุกภาคส่วน

ในช่วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา ก็ได้เกิดเหตุการณ์ที่มีลักษณะเป็นในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ หรือ สถานการณ์ที่ไม่อาจจะคาดเดาได้ ได้แก่ ไวรัสโคโรนา หรือ Covid-19 ขึ้น หรือที่เรียกกันว่า โรค โควิด มีการระบาดของโรคโควิด ในช่วงปีพ.ศ. 2562–2564 เป็นการระบาดไปทั่วโลก โดยมีสาเหตุมา จาก ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ เริ่มต้นขึ้นในเดือนธันวาคม พ.ศ.2562 โดยพบครั้งแรกในนครอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีน องค์การอนามัยโลกจึงได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะ ฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ ในวันที่ 30 มกราคม 2563 และประกาศให้เป็นโรคระบาด ทั่วไป ในวันที่ 11 มีนาคม 2563 และส่งผลโดยตรงต่อประเทศไทยทั้งด้านการดำเนินชีวิต การ ประกอบอาชีพของประชาชน พฤติกรรม และวิถีการทำงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น จากเดิม คนทำงานมักให้ความสำคัญกับ Work – Life Balance สร้างสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว เป็นสำคัญ แต่ปัจจุบันที่เราทุกคนต่าง Work from Home มีสัดส่วนเวลาของการทำงานและชีวิต ส่วนตัวเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันสลับสับเปลี่ยนกันไปตลอดทั้งวัน เกิด Work – Life Integration ที่ชีวิต การทำงานหลอมรวมกับชีวิตส่วนตัวเป็นหนึ่งเดียว จนเราต้องสร้างวินัยในการทำงาน ท่ามกลางอิสระ และความยืดหยุ่นที่เพิ่มขึ้นจาก Work from Home นอกจาก Work from Home ที่สร้างเศรษฐกิจ คนติดบ้าน(From Home Economy) ทำให้ e – Commerce รวมถึงการจัดการศึกษาและรูปแบบ การจัดการเรียนรู้ (ชัยชนะ มิตรพันธ์, 2563) กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่าการวางแผนและ จัดเตรียมนโยบายต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อรองรับอุบัติการณ์ใหม่ เพื่อให้จัดการศึกษาเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ จากภาวะวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด ทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับระบบ การศึกษาหลากหลายด้าน เป็นต้นว่าเราจะออกแบบการเรียนรู้ในยุคโรคโควิด ให้มีประสิทธิภาพได้ อย่างไร ทักษะและหลักสูตรโลกการศึกษารูปแบบใหม่หลังจากนี้ควรมีหน้าตาแบบไหนเทคโนโลยีจะ เข้ามามีบทบาทด้านการเรียนรู้หรือทำให้ความเหลื่อมล้ำแย่กว่าเดิม จริงหรือไม่ที่เราสามารถ เปลี่ยนวิกฤตครั้งนี้ให้กลายเป็นโอกาสทางการศึกษา จากความผิดปกติแบบใหม่ที่ไม่เหมือนเดิม (New Abnormal) ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา ทำให้สถานศึกษาต้องอยู่ให้รอดต้องปรับตัว เพราะ โรคโควิด เป็นบททดสอบของความจำเป็นครั้งใหญ่ในการบริหารจัดการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิด ใหม่ให้สอดคล้องกับความปกติใหม่ที่เกิดขึ้น

การบริหารงานวิชาการนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารด้านอื่น ๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็ยังเป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรม การเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร กิจกรรมการบริหารงานวิชาการ จะเปลี่ยนแปลงไป ตามสาระสำคัญของหลักสูตรและนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานระดับกรม เช่น การเร่งรัดใน การพัฒนาคุณภาพการบริหาร การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การนิเทศและการประเมินคุณภาพภายใน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ นอกจากจะส่งผลโดยตรงต่อนักเรียนแล้ว ยังส่งผลต่อการบริหารการศึกษาในระดับชาติอีกด้วย การดำเนินกิจกรรมทางวิชาการจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ลำพังผู้บริหารสถานศึกษาเพียงฝ่ายเดียว ไม่สามารถเป็นผู้นำได้ในทุกเรื่อง ในการบริหารงานวิชาการจึงจำเป็นที่คณะครู บุคลากร หรือแม้แต่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีส่วนร่วมในการบริหาร ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็นการวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติ การติดตามตรวจสอบและประเมินผล ทั้งนี้เพื่อ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณที่มีต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะ จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น (กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ, 2557) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลหลักสำคัญที่จะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546) สอดคล้องกับผลการศึกษาคำสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมทางวิชาการและสภาพ บรรยากาศในแต่ละองค์กรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านวิชาการ และบรรยากาศของ องค์กร พบว่า การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Jonathan Bart Reeves, 2010)

การวางแผนกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ขององค์กรจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้ การทำความเข้าใจและการพยายามศึกษาองค์การที่ประสบผลสำเร็จในการใช้กลยุทธ์เพื่อการจัดการ ที่จะสนับสนุนองค์การให้ประสบความสำเร็จ และจะต้องมีการพิจารณาเลือกกลยุทธ์และประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร โดยอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นส่วนประกอบ และอาศัยการวางแผนอย่างมีขั้นตอน (พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, 2560) การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงสามารถช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และยกระดับผลการ ปฏิบัติขึ้นมา ใช้ประโยชน์จากโอกาสต่างๆ และใช้จุดแข็งขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนมี การปรับปรุงพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2553)

การพัฒนาประเทศไทยต้องเริ่มจากพัฒนาการจัดการศึกษาและพัฒนาคนซึ่งการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายและภารกิจหลักของสถานศึกษาและต้องสอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) แต่อย่างไรก็ตามจากรายงานประจำปี 2564 ของสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ในด้านผลลัพธ์ของการศึกษาระดับประถมศึกษา พบว่าการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาฯยังไม่ได้คุณภาพเท่าที่ควรทำให้เด็กเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาด้วยความยากลำบาก การเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาฯยังคงมุ่งเน้นความจำ ขาดการให้เด็กได้ปฏิบัติที่เป็นชีวิตจริง ผลการสอบระดับชาติอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ เมื่อเทียบกับระดับประเทศ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครุวิชาการของโรงเรียนบ้านแดงหม้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรง ในการจัดการเรียนการสอนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โรงเรียนได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนจาก on site มาเป็น on line ทำให้ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนไม่ดีเท่าที่ควร ครูต้องจัดเตรียมเอกสารมากขึ้น และภาระงานอื่นที่มากขึ้นไปด้วย จึงทำให้เข้าใจถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นสารสนเทศ ในการบริหารงานวิชาการ โดยศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ว่ามีสภาพและปัญหาด้านใด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและประสิทธิภาพในการสอนของครู และนำเสนอกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการบริหารงานวิชาการสอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในโรงเรียน โดยผลวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและ ครุวิชาการ นอกจากนี้รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สนใจได้ใช้ข้อมูลที่จะสามารถนำไปใช้พัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

2.2 เพื่อออกแบบ สร้างกลยุทธ์ และประเมินกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น และสามารถนำไปพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

3.2 ได้กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 และสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการได้

#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 214 คน โดยเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ .05 โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน จากนั้นนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ทาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานวิชาการจากโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 7 โรงเรียนโรงเรียนละ 2 คน รวม 14 คน โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง จากนั้นจัดทำร่างกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 นำร่างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ที่ผ่านการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าดัชนีความสอดคล้อง

#### 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้วิจัยวิจัยสรุปได้ดังนี้สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการบริหารงาน

วิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดและประเมินผล การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.2 กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการออกแบบ สร้าง และประเมินกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง PDCA ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการทั้ง 5 องค์ประกอบ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา นำไปสู่การวางแผนประชุมทางไกล ผ่านระบบออนไลน์ จัดทำแบ่งหน้าที่ดำเนินงานและประชุมรายงานทางออนไลน์ ตรวจสอบติดตามประเมินผลผ่านรูปแบบออนไลน์ และแก้ไข นำไปใช้ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลยุทธ์ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีผลการวิจัยบางประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

6.1 จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายองค์ประกอบ พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย 1 องค์ประกอบคือการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และ องค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่มีการกำหนดยุทธศาสตร์ตาม เป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่ทั้งด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อน การศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล และเน้นการส่งเสริมและพัฒนาวินัยเข้มแข็งทางวิชาการอย่างเข้มข้นบนความพอเพียง แต่ยังคงขาดปัจจัยสนับสนุน จากการวิ

เคราะห์ สภาพแวดล้อม ในด้านงบประมาณ ความเพียงพอของบุคลากร ทำให้สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่มีสภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการมากที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัชฎาภรณ์ อร่ามรุณ (2556) ที่ศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2 พบว่าสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการวางแผนการบริหารการจัดโครงสร้างการบริหาร การนำและการควบคุมการบริหาร และสถานศึกษามีปัญหา การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการมีการกำหนดยุทธศาสตร์ของการ พัฒนาจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์เพื่อต้องการที่จะส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมทั้งมีการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันโดยคำนึงถึงบริบทของ พื้นที่ และสนับสนุนบุคลากรทั้งระบบสู่การเป็นครูมืออาชีพในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 องค์ประกอบ และมากที่สุด 1 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่มีสภาพที่พึงประสงค์การบริหารวิชาการมากที่สุด คือ การพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา รองลงมาคือ การวัดและประเมินผล การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และองค์ประกอบที่น้อยที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัชฎาภรณ์ อร่ามรุณ (2556) ที่ศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับ มากและมากที่สุด

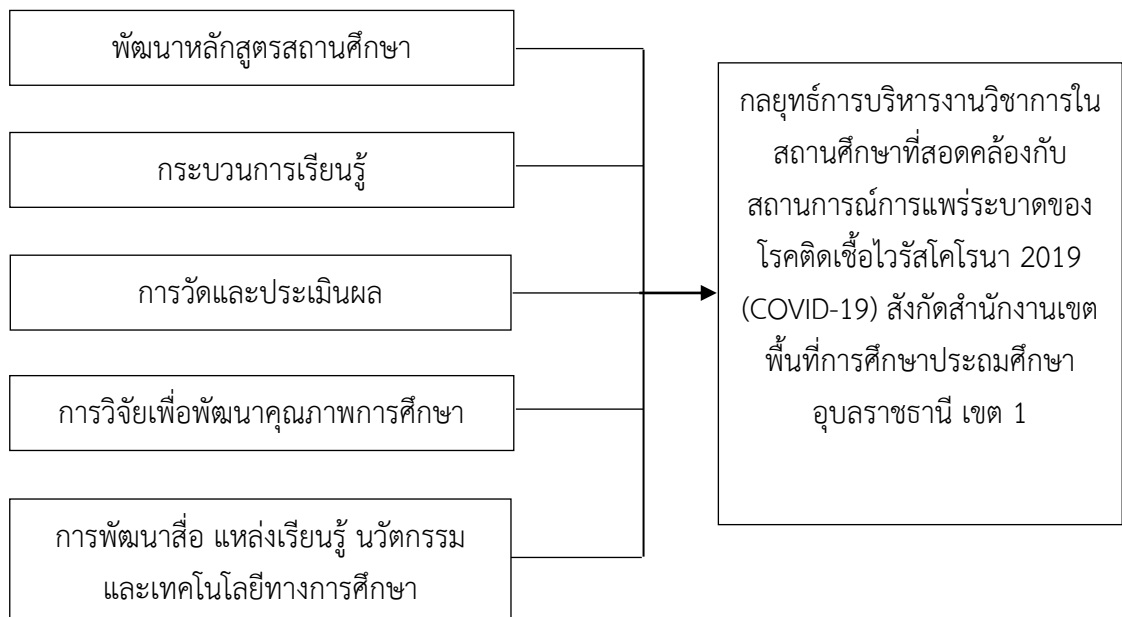
6.2 ผลการพัฒนาการบริหารงานวิชาการจากกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ตามขอบข่ายงานวิชาการ 5 ด้าน จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ซึ่งสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญของการบริหารวิชาการ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่ว่า พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาควบคู่กับกระบวนการเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผล ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา สู่ความเป็นเลิศ พันธกิจส่งเสริมและพัฒนากิจการดำเนินงานวิชาการสอดคล้อง รับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ นำไปสู่การวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์ และการวางแผนงานโครงการไปใช้ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลยุทธ์ ซึ่งมีระดับความเหมาะสมของร่าง



กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์พบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เป็นเพราะมีการบริหารงานวิชาการตามลำดับตามวงจรคุณภาพ PDCA ตามแนวคิดของ Deming E.W. (1995) ที่ได้กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการดำเนินการต่อเนื่อง เพื่อให้ เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข แม้ว่าวงจรคุณภาพจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องแต่สามารถ เริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ ขึ้นกับปัญหาและขั้นตอนการทำงาน หรือจะเริ่มจากการตรวจสอบสภาพ ความต้องการและเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริง ทำให้ได้ข้อสรุปว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร ในการ แก้ปัญหาเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และโทชาวะ บุญจิ (2554) ได้กล่าวว่า เมื่อวงล้อหมุนไปหนึ่งรอบจะทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และหากการดำเนินงานนั้น เกิดการสะดุด แสดงว่ามีบางขั้นตอนขาดหายไป และการหาสาเหตุที่แท้จริงเพื่อหากระบวนการแก้ปัญหาจนถึงรากเป็นสิ่งสำคัญมากซึ่งสามารถนำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาใช้ในกระบวนการ เพราะจะนำไปถึงการวางแผนใหม่ ลองทำใหม่ ตรวจสอบดูใหม่ หรือวงจรคุณภาพรอบใหม่เพื่อหา เป้าหมายและกระบวนการอันถูกต้องแท้จริง งานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักและหัวใจของสถานศึกษา เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อการพัฒนานักเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งให้กระจายอำนาจใน การบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ สุขพิทักษ์ (2555) ที่ศึกษากลยุทธ์การบริหารคุณภาพงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมคุณภาพที่ผู้บริหาร สถานศึกษานำมาใช้ในสถานศึกษาทุกแห่งคือกิจกรรมคุณภาพพื้นฐาน ได้แก่ วงจรคุณภาพ PDCA เพราะมีความเชื่อมั่นว่าแนวคิดการจัดการคุณภาพตามวงจรคุณภาพของเดมมิ่งสามารถทำให้บรรลุ เป้าหมายได้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปาริฉัตร โชติจันทร์ (2560) ที่ศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ได้เสนอกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโดยใช้หลักการบริหารตามวงจรพัฒนาคุณภาพของ เดมมิ่ง (PDCA) พบว่ากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการแบ่งออกเป็น 7 ด้าน 35 กลยุทธ์ สอดคล้องกับ งานวิจัยของเพ็ญพัทธ์ มิ่งวงศ์ธรรม (2560) ที่ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มี ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า จากการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มาเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติโดยใช้หลักการบริหารงานแบบ PDCA เป็นตัวขับเคลื่อน เป็นวิธีการในการดำเนินงานของโรงเรียนได้นำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานได้ โดยสามารถนำมาเป็นแนวทางดำเนินงานและกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 5 องค์ประกอบ

## 7. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ผลการออกแบบ สร้าง และประเมินกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง PDCA ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการทั้ง 5 องค์ประกอบ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา นำไปสู่การวางแผนประชุมทางไกล ผ่านระบบออนไลน์ จัดทำแบ่งหน้าที่ดำเนินงานและประชุมรายงานทางออนไลน์ ตรวจสอบติดตามประเมินผลผ่านแบบออนไลน์ และแก้ไข นำไปใช้ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลยุทธ์ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้กำหนดนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จึงควรพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการพัฒนาด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) น้อย่างเร่งด่วน

8.1.2 จากการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การพัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดและประเมินผล การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังนั้น ผู้กำหนดนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จึงควรออกนโยบายเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการได้ตระหนักถึงความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มากยิ่งขึ้น

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ควรนำกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทั้ง 5 องค์ประกอบ 31 กลยุทธ์ ไปใช้เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาให้กับบุคลากรและองค์กรร่วมกันเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)

8.2.2 กลยุทธ์ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นด้านที่มีความต้องการมากที่สุด ควรมีการเน้นย้ำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการวิจัย ส่งเสริมให้บุคลากร ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยในประเด็นเกี่ยวกับผลกระทบจากสถานการณ์เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยใช้การเปรียบเทียบในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน

8.3.2 ควรมีการวิจัยเพื่อค้นหากลยุทธ์ด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ให้ครบรอบด้าน

## 9. บรรณานุกรม

- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2557). การบริหารวิชาการและนวัตกรรมการจัดการ การเรียนรู้. มหาสารคาม : อภิชาตการพิมพ์.
- ชัชฎาภรณ์ อร่ามรุณ. (2556). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- โทชาวะ บุณจิ. (2554). คิดใหม่ทำใหม่ ด้วยไคเซ็น. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียพลัส.
- นิวัตต์ น้อยมณี. (2562). การศึกษาไทยกับยุคโลกาภิวัตน์. ฉะเชิงเทรา : สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปาริฉัตร โชติจันทร์. (2560). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พงษ์ศักดิ์ สุขพิทักษ์. (2555). กลยุทธ์การบริหารคุณภาพงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ. (2560). นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่. มหาสารคาม : อภิชาตการพิมพ์.
- เพ็ญพักตร์ มิ่งวงศ์ธรรม. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2553). การบริหารเชิงกลยุทธ์แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Jonathan Bart Reeves. (2010). Academic optimism and organizational climate: An elementary school effectiveness test of two measures. Tuscaloosa : University of Alabama Libraries.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์\*  
THE GUIDELINES ON DEVELOPMENT OF DIGITAL LEADERSHIP FOR  
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE BURIRAM

ขวัญณา นามแก้ว<sup>1</sup>, อำนวย ชนะวงศ์<sup>2</sup>, จิราพร วิชระโกชน์<sup>2</sup>  
Khwannapa Namkaew<sup>1</sup>, Amnaj Chanawongse<sup>2</sup>, Jiraporn Witcharapot<sup>2</sup>  
วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย<sup>1,2</sup>  
College of Asian Scholars<sup>1,2</sup>  
Email : Khwannapanam@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน รวม 342 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่มีลักษณะตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 2) ด้านการเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ยุคดิจิทัล 4) ด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยดิจิทัล 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และ 6) ด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล ตามลำดับและ 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีทั้งหมด 6 ด้าน 23 แนวทาง

และความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80, 4.77 และ 4.78 ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** แนวทางการพัฒนา; ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล; ผู้บริหารสถานศึกษา

## ABSTRACT

This research paper aimed 1) to study current conditions, desirable conditions, and needs of the digital leadership for school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Buriram, and 2) to study the guidelines on development of digital leadership for school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Buriram. This research was mixed methods research. The population and samples were 342 school administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Buriram. The research instruments were the 5-point rating scales questionnaire with dual – response format. a semi-structured interview and an appropriateness, feasibility and the utility evaluation form of the guidelines on development of digital leadership for school administrators. The statistics used to analyze the data consisted of percentage, mean, standard deviation and use the Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) technique to prioritize essential needs.

The results revealed that: 1. the current conditions of the digital leadership for school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Buriram were both overall and each aspect average at the high level. The desirable conditions of the digital leadership for school administrators were both overall and each aspect average at the highest level. While the needs of the digital leadership for school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Buriram, in overall, they were ranked in the order from highest to lowest as follows: 1) digital professional growth, 2) digital citizenship, 3) digital age learning culture and atmosphere, 4) digital age learning management, 5) digital leadership and vision, and 6) communication and creating a network through digital media, respectively., and 2. The guidelines on development of digital leadership for school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Buriram consisted of 6 aspects and 23 guidelines. In overall and all aspects were as the highest level: the mean of appropriateness was 4.80, the mean of feasibility was 4.77, and the mean of utility was 4.78, respectively.

**Keywords :** The guidelines on development; The digital leadership; School administrators

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัจจุบันโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงและมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลอันรวดเร็ว (Digital Disruption) เป็นยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล การติดต่อสื่อสารไร้พรมแดน เป็นเหตุให้ไม่สามารถคาดเดาสถานการณ์ต่าง ๆ ล่วงหน้าได้ เกิดความผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ (VUCA World) อยู่ตลอดเวลา (สุวรรณ วิทย์, 2564) ส่งผลให้วิถีชีวิตและพฤติกรรมของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปรวมถึงพลิกโฉมในทุก ๆ ด้าน ไปอย่างสิ้นเชิง ไม่ว่าจะเป็นด้านอุตสาหกรรม สังคม เศรษฐกิจ การค้าขาย การบริการ การสหนาการ การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมและการเมือง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2565)ดิจิทัลได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต ทำให้สังคมเปลี่ยนรูปแบบในเชิงดิจิทัลมากขึ้น ทุกคนสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ง่ายขึ้น และทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร รวมถึงการส่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ องค์ความรู้ต่าง ๆ ในสังคม ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่มีอยู่จำนวนมาก (Big data) ได้อย่างรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561) จึงควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ อาทิ คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน หรือแม้กระทั่งสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาและตอบโจทย์การดำเนินชีวิตที่สะดวกสบาย หรือพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (มณีบุษ ภูยงดี, 2564) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวให้เข้ากับโลกแห่งความรู้หรือภาคการศึกษาที่มีกระบวนการในการจัด การเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยี ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาประเทศให้พร้อมเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561)

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นการดำเนินการต่างๆ ตามภารกิจของสถานศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไปมีหลักการสำคัญคือการพัฒนากระบวนการจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในเรื่องการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบผลการดำเนินการและการเข้าถึงบริการของสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึงและให้ความร่วมมือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในการสร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล(กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559) และสำนักงานข้าราชการพลเรือน (2564) ได้กำหนดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร อันจะนำไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์หรือรัฐบาลดิจิทัลได้หลักการสำคัญในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลคือการพัฒนากระบวนการจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษา โดยมีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมไปสู่การดำเนินให้บริการผู้เกี่ยวข้อง (สงบ อินทรมณี, 2562)

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์มองเห็นความสำคัญและยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถเรียนรู้ และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดในทุก ๆ ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสื่อสารและสร้างเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้ การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล การบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และการเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารต้องนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเครือข่ายมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับยุคสมัยอย่างคุ้มค่า การบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ คือ การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานธุรการ และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับยุคสมัยอย่างคุ้มค่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา (เอกชัย กี่สุพันธ์, 2559) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2563) กำหนดค่านิยมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นผู้ปรับเปลี่ยนกระบวนการงานด้านดิจิทัลในกระบวนการทำงานหรือการให้บริการสามารถนำนโยบายและทิศทางองค์กรจากผู้บริหารระดับสูงมากำหนดเป็นแนวทางและแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน ทบทวนและพัฒนากระบวนการ วิธีการทำงาน หรือการบริการให้สามารถรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนเพิ่มความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด และเพียงพอต่อการใช้งาน และต้องมีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในการบริหารจัดการแต่ก็มีผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนไม่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลดังกล่าวได้ เนื่องจากปัจจัยในด้านที่แตกต่างกันของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งนอกจากจะมีผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษาแล้วยังทำให้ชุมชนไว้วางใจในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืนคุณลักษณะหรือองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล มีผลต่อการใช้ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (Digital Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำยุคดิจิทัล รู้จักนำหลักการและแนวคิดต่าง ๆ มาบูรณาการใช้ในการบริหารที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital transformation) และทันสมัยอยู่เสมอ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ (2565) กำหนดพันธกิจว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและมีทักษะดิจิทัล การพัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ การพัฒนาผู้บริหารเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา และเป็นพลเมืองดิจิทัลมีจุดเน้นด้านความปลอดภัย Cyber Security zone สร้างความรู้เท่าทันด้านดิจิทัลให้ผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรให้มีทักษะการใช้อินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัยพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาที่มีสมรรถนะทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับโลกยุคดิจิทัลและโลกอนาคต และมีทักษะด้านดิจิทัล การพัฒนาระบบบริหารจัดการโดยการส่งเสริมการพัฒนาระบบราชการ 4.0 มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ด้วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริการเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษา ส่งผลกระทบในทางบวกอย่างใหญ่หลวงต่อประเทศชาติจัดทำระบบ Big Data เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลากหลายแหล่งมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ



กำหนดแนวทางการจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน แต่จากสภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ที่บุคลากรมีความหลากหลายในเรื่องของวัย ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล อีกทั้งขนาดของโรงเรียนและความพร้อมด้านดิจิทัลก็มีความแตกต่างกันมาก จึงทำให้เกิดช่องว่างในการพัฒนาและการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลเพื่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาหรือองค์กร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีระบบ และผู้บริหารการศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถวางแผนแนวทางในการกำหนดนโยบายและพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีระบบสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล

3.2 ได้แนวทางสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน(Mixed Methods Research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 342 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่าง 342 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่เป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual response format) ชนิด 5 ระดับมี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 2 ข้อ และตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้านสภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง

0.561 - .917 ด้านสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .547- .933และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.976และแบบสัมภาษณ์ก็มีโครงสร้างซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยไป สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาด้วยตัวเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ (Percentile) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI<sub>Modified</sub>) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

## 5. ผลการวิจัย

5.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.89$ , S.D. = 0.63) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.70$ , S.D. = 0.48) และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI<sub>Modified</sub> = 0.21 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก( $\bar{X}=3.94$ , S.D. = 0.70) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.68$ , S.D. = 0.49) และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำยุค ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ด้านการมี วิสัยทัศน์ดิจิทัลโดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI<sub>Modified</sub> = 0.19

2) ด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัลสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมและราย ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}=4.01$ , S.D. = 0.69) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมและราย ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.72$ , S.D. = 0.47)และการประเมินความต้องการจำเป็นของ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัลโดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI<sub>Modified</sub> = 0.18

3) ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัลสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมและราย ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก( $\bar{X}=3.70$ , S.D. = 0.60) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมและราย ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.69$ , S.D. = 0.49) และการประเมินความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัลโดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI<sub>Modified</sub> = 0.27

4) ด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมและ รายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.94$ , S.D. = 0.59) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวม และรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.71$ , S.D. = 0.47) และการประเมินความต้องการ จำเป็นของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลโดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น  $PNI_{Modified} = 0.20$

5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ยุคดิจิทัลสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.61) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.72$ , S.D. = 0.47) และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ยุคดิจิทัลโดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น  $PNI_{Modified} = 0.21$

6) ด้านการเป็นพลเมืองยุคดิจิทัลสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.62) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.71$ , S.D. = 0.47) และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ด้านการเป็นพลเมืองยุคดิจิทัลโดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น  $PNI_{Modified} = 0.22$

5.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ข้อมูลที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง และข้อมูลที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากความต้องการจำเป็น สรุปได้ดังนี้

5.2.1 ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัลมีแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) กำหนดนโยบายและระเบียบในการใช้ดิจิทัลในสถานศึกษาโดยจัดให้มีบุคลากรรับผิดชอบงานด้านดิจิทัล และประสานงานกับทุกฝ่ายในสถานศึกษา และจัดเวทีแสดงความสามารถของบุคลากรด้านดิจิทัล 3) เพิ่มพูนความรู้หมั่นอัปเดตเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ และ 4) ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังและวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ด้านดิจิทัล ผ่านกลุ่มเครือข่ายหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและพัฒนาทักษะการโค้ช แล้วกำหนดแนวทางแก้ไขด้วยการศึกษาค้นคว้าและใช้กระบวนการวิจัย

5.2.2 ด้านการเป็นพลเมืองยุคดิจิทัลมีแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) อบรมสร้างการรับรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและกฎหมายดิจิทัล 2) กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนร่วมกันเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและสามารถรับมือการกลั่นแกล้ง การโจมตีทางไซเบอร์โดยแต่งตั้งกลุ่มงานดิจิทัลขึ้นในสถานศึกษาและ 3) จัดการอบรม เสวนา เพื่อพัฒนาสมรรถนะและทักษะการใช้แพลตฟอร์มและเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ

5.2.3 ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ยุคดิจิทัลแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) ดำเนินการจัดหาและใช้อุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีคุณภาพเหมาะสมภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดตามความต้องการของบุคลากร 2) ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างและพัฒนานวัตกรรมแหล่งสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่ตอบสนองต่อความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลและ 3) สร้างแพลตฟอร์ม (Platform) ระบบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่มีความกระชับ คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

5.2.4 ด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) กำหนดนโยบาย ออกคำสั่ง กระตุ้นให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและเหมาะสม 2) สร้างระบบการปฏิบัติงาน และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน 3) ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวิเคราะห์หลักสูตร ร่วมกับครูและบุคลากรเพื่อสร้างและดำเนินการจัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล และ 4) การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและแกนนำ มีกระบวนการพัฒนา 3 ระยะ ได้แก่ การอบรมพัฒนาหรือศึกษาดูงาน การนิเทศ กำกับ ติดตาม และการถอดบทเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยเน้นการมีส่วนร่วม และต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

5.2.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) จัดการประชุมสร้างความตระหนักให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นประโยชน์และความสำคัญของดิจิทัล 2) จัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัลกับภารกิจการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ฝ่าย 3) วิเคราะห์แนวโน้มความก้าวหน้าทางดิจิทัลที่ทันสมัยเหมาะสมกับการนำมาใช้ 18) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำดิจิทัลรูปแบบใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานและ 4) ทำงานเป็นทีมและให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วม

5.2.6 ด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัลแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและพัฒนาทักษะการโค้ช 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างในการมีทัศนคติเชิงบวก มีการประสานงานมีทักษะในการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลต่าง ๆ 3) จัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้และมอบแนวทางในการสื่อสารและ 23) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมได้ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสถานการณ์โลกในปัจจุบัน รวมทั้งการเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-2019) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเกิดภาวะผู้นำยุคดิจิทัลมากขึ้น แต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะด้านดิจิทัลจึงยังจัดการบริหารในด้านนี้ได้ไม่เต็มที่มากนัก ประกอบกับทุกคนเล็งเห็นบทบาทและความสำคัญของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อระบบการศึกษาจึงมีความคาดหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในระดับที่สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญารัตน์ สุขแสน (2563) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครื่องมือลักษณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการวิจัยของภคพร เลิกนอก (2563) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการวิจัยของฤทธิกร โยธสิงห์ (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ

บริหารงานวิชาการในสถานการณชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบุรีรัมย์พบว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากสอดคล้องกับการวิจัยของเฉลิมพล วงศ์พระลับ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่นผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของณัฐธัญญา พรปฐมชัยกิจ (2564) ได้ ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการศึกษาของอระญา ปะภาวะเต (2564) ได้ศึกษาแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความ ต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพด้าน ดิจิทัล ด้านการเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ด้าน การบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการสื่อสารและสร้าง เครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสถานการณ์ยุคดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงผันผวนอยู่ ตลอดเวลา จึงส่งผลต่อความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนบน ความเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุขในสังคมดิจิทัลที่ เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตของมนุษย์ทุก ๆ ด้าน ดังนั้นการนำดิจิทัลเข้ามาใช้ในสถานศึกษาจะเป็น การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล กระตุ้นให้บุคลากรและนักเรียนเห็น ความสำคัญในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัลและแพลตฟอร์มต่าง ๆ ส่วนด้านการสื่อสาร และสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัลที่มีความต้องการจำเป็นในการพินาน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากใน ปัจจุบันดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ที่ต้องใช้ในการติดต่อสื่อสารอยู่แล้ว จึงมีความคุ้นเคย และสามารถใช้อย่างกว้างขวางในปัจจุบัน

6.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์มีจำนวน 23แนวทาง มีความเหมาะสมความเป็นไปได้และความ เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์มีอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80, 4.77 และ 4.78 ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ประกอบไปด้วยรอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษานิเทศก์ อาจารย์มหาวิทยาลัยและผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาบุคลากรและเมื่อผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมานั้นพบว่า ผู้วิจัยมีการนำเอาข้อมูลจากระยะที่ 1 ผนวกกับข้อเสนอแนะมาเป็นข้อมูล ในการสร้างแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

บุรีรัมย์ทำให้สามารถตัดสินใจในการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมานั้นมีความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัญญารัตน์ สุขแสน (2563) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยพบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ซึ่งรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลให้มีวิสัยทัศน์บนวัฒนธรรมที่หลอมรวมผ่านระบบออนไลน์ด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ วิธีการพัฒนาประกอบด้วย ปัญญาประดิษฐ์เรียนผ่านระบบออนไลน์ การเรียนแบบมีใบรับรองผ่านระบบออนไลน์และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจสร้างความมั่นใจ จัดสรรเวลาในการเข้าถึง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภคพร เลิกนอก (2563) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือในการทำงานและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มีการอบรมออนไลน์เพื่อให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัย สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สร้างสังคมออนไลน์เพื่อประสานงานกับเครือข่าย ชุมชน ผู้ปกครองเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการประสานงานและติดต่อสื่อสารระหว่างกันให้เร็วขึ้น จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐธิดา พรพทุมชัยกิจ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน และสามารถปฏิบัติได้จริงด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาระดับมืออาชีพ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการอบรมการใช้เทคโนโลยี และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรเปิดรับเทคโนโลยีใหม่และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี

โดยสรุป แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล 2) ด้านการเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ยุคดิจิทัล 4) ด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ด้วยดิจิทัล 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และ 6) ด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวมทั้งเกิดความก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กรต่อไป

## 7. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค

ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มี 6 ด้าน 23 แนวทาง



## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า มีความต้องการด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัลมากที่สุด ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านดิจิทัลด้วยการฝึกอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพราะจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8.1.2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริมและอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำยุคดิจิทัลอันจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการศึกษาต่อไป

8.1.3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน และมีแนวทางการพัฒนา 23 แนวทาง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้จริงนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกภาคส่วน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามองค์ประกอบ ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับดิจิทัลที่ชัดเจน

8.2.2 วางแผน ส่งเสริมและอบรมพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้านโดยละเอียด โดยเฉพาะด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง

8.3.2 ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำความรู้ ความเข้าใจและแนวทางพัฒนาไปใช้อย่างคงทน และพัฒนาต่อไป

## 9. บรรณานุกรม

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

กรุงเทพฯ : กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.



- กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษา. วิทยาลัยครูสุริยเทพ : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- จินฉัตร ปะโคทัง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. อุบลราชธานี : ศิริธรรมออฟเซ็ท.
- เฉลิมพล วงศ์พระลับ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 6(3). 137-150.
- ณัฐธินิชา พรปทุมชัยกิจ. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ โยธธร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 15(2). 50-64.
- ภคพร เล็กนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 4. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาราชมนตรี. 7(2). 150-166.
- มณีนุช ภูยงดี. (2564). สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 1. วารสารรัชต์ภาคย์. 15(40). 249-265.
- ฤทธิกร โยธสิงห์. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานการณชีวิตวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 16(1). 353-360.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) ปีงบประมาณ 2565. สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2565. จาก [https://drive.google.com/file/d/1\\_DRGLt0G87rM63tZSaombjK5wx2UQjy/view](https://drive.google.com/file/d/1_DRGLt0G87rM63tZSaombjK5wx2UQjy/view)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2563). กรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2565. จาก [https://otepc.go.th/th/content\\_page/item/2928-4-2563.html](https://otepc.go.th/th/content_page/item/2928-4-2563.html)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Literacy Project). สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2565. จาก <https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565). Digital Disruption และมาตรการรับมือด้าน HR ของภาครัฐ. สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2565. จาก [https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/digital\\_disruption-article-ocsc-feb2020.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/digital_disruption-article-ocsc-feb2020.pdf)
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุวรรณี ไวก์. (2564). มนุษย์กับความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Human : Digital Citizenship). **วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์**. 7(2). 339-355.
- ออระญา ปะภาวะเต. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. **Journal of Modern Learning Development**. 6(4). 191-200.
- เอกชัย กี่สุพันธ์. (2559). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era). สืบค้นเมื่อ 17 มีนาคม 2565. จาก <https://www.truelookpanya.com/knowledge/content/52232>
- Karakose, T., Polat, H.& Papadakis, S. (2021). **Examining Teachers’ Perspectives on School Principals’ Digital Leadership Roles and Technology Capabilities during the COVID-19 Pandemic**. Retrieved 18 May 2022. From <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/23/13448>
- Khan, S. (2016). **Leadership in the Digital Age – A study on the Effects of Digitalization on Top Management Leadership**. Retrieved 23 April 2022. From <https://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:971518/FULLTEXT02.pdf>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Journal of Education and Psychological Measurement**. 30(3). 607-610.
- Yusof, M. R., Yaakob, M. F.M. & Ibrahim, M. Y. (2019). Digital Leadership Among School Leaders in Malaysia. **International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)**. 8(9). 1481-1485.
- Zhong, L. (2017). The Effectiveness of K-12 Principal’s Digital Leadership in Supporting and Promoting Communication and Collaboration Regarding CCSS Implementation. **Journal of Educational Technology Development and Exchange (JETDE)**. 10(2). 54-77.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3\*  
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS  
INFLUENCING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER KHONKAEN PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

วรัทยา มณีทัต<sup>1</sup>, กฤษณาพันธ์ พงษ์บริบูรณ์<sup>2</sup>, ประสงค์ ต่อโชติ<sup>3</sup>  
Warattaya Maneetap<sup>1</sup>, Kissadapan Pongboriboon<sup>2</sup>, Prasong Tochot<sup>3</sup>  
วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย<sup>1,2,3</sup>  
College of Asian Scholars<sup>1,2,3</sup>  
Email : fernferbell@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และสมการพหุคูณระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 31 คน และครูผู้สอน จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีจำนวน 3 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_4$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) และการคำนึงปัจเจกบุคคล ( $X_1$ ) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ ร้อยละ 98.70 ( $R=.987$ )

ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 97.30 ( $R^2=0.973$ )

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา; ผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

### ABSTRACT

This purpose of this research was to: 1) To study the level of change leadership of school administrators under KhonKaen Primary Educational Service Area Office 3. 2) To study the level of effectiveness of educational institutions under KhonKaen Primary Educational Service Area Office 3. 3) to study the relationship and forecast equation between school administrator change leadership and school effectiveness under KhonKaen Primary Educational Service Area Office 3. 4) To study the change leadership of school administrators affecting school effectiveness under KhonKaen Primary Educational Service Area Office 3. The sample used in the research was school administrators. 31 students and 288 teachers. The sample used in the research was school administrators. The tools used to collect this information were a questionnaire on the change leadership of school administrators affiliated with Under KhonKaen Primary Educational Service Area Office 3, and a questionnaire on the effectiveness of educational institutions Under KhonKaen Primary Educational Service Area Office 3. The statistics used were averages and standard deviations. Pearson correlation efficiency and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results showed that 1) The level of change leadership of school administrators as a whole is very high. 2) the level of effectiveness of the school as a whole is very high. 3) the correlation coefficient between the change leadership of school administrators affects the effectiveness of the school. All aspects are positively correlated. Statistically significant at .01 level and 4) The changing leadership of school administrators that affects the effectiveness of the school. There are three areas: ideological influence ( $X_4$ ), motivational ( $X_2$ ), and individualization ( $X_1$ ) achieved a multiple correlation coefficient of 98.70 percent ( $R=.987$ ), which is statistically significant at the .01 level, with a predictive coefficient or predictive power. 97.30% ( $R^2=0.973$ ).

**Keywords :** Change leadership of school administrators; Administrators of school; Effectiveness of schools

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในปัจจุบันเป็นยุคการเปลี่ยนแปลงสังคมแห่งการเรียนรู้ไร้พรมแดน โดยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์รวมทั้งระบบการสื่อสารที่ทันสมัยในรูปแบบต่างๆ เป็นตัวเร่งผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกส่วนของสังคมโลกทางด้านเศรษฐกิจ การเกิดระบบการผลิตจากทรัพยากรเป็นการใช้องค์ความรู้มาเป็นฐานการผลิตภายใต้ระบบเศรษฐกิจ ฐานความรู้ที่อาศัยความรู้ความสามารถของทรัพยากรบุคคลเป็นหลักในการผลิตนวัตกรรมและบริการใหม่ๆ เพื่อขีดความสามารถของการแข่งขันองค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าย่อมได้เปรียบในการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะนำพาองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจากสภาพปัจจุบันไปสู่สถานะในอนาคตตามที่ต้องการซึ่งจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ มากมาย ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นหัวใจหลักในองค์กร สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการวางแผนบริหารจัดการ กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้ที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ได้รับการยอมรับ ปฏิบัติตาม การตัดสินใจอย่างมีศิลปะ และให้ความร่วมมือเพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด

การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยกำลังคนเป็นสำคัญ เพราะคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใดๆ ทั้งสิ้นแต่ประสิทธิภาพของคนนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาไว้ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ที่มีการเตรียมพร้อมด้านกำลังคน และการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดีมีสุขภาวะที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงาน และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคตตลอดจนการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพดีที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพ และการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ซึ่งประชากรเหล่านี้ จำเป็นที่จะต้องได้รับการศึกษาเพิ่มเติมตลอดชีวิต เพื่อจะได้ปรับตัวให้ทันกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง โดยกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) กำหนดว่า ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจหรือ การเป็นไทยแลนด์ 4.0 การศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนา ส่งเสริมและปลูกฝังแนวความคิดให้กับพลเมือง และเยาวชนของชาติ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของสมรรถนะและความสามารถในการแข่งขันระยะยาว (Long Term Competitiveness) ที่เป็นข้อต่อหลักและบริบทที่สำคัญของการออกแบบภายใต้การขับเคลื่อนของการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมในพลวัตการเปลี่ยนแปลงของการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0

การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับทุกภาคส่วน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จได้ก็ต้องด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 ดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการ การมีทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีประสิทธิภาพ (พรชัย เจตมาาน, 2559) ซึ่งในยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะนำโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับกับความท้าทาย และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคการศึกษา 4.0 เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจแล้ว ยังเป็นจุดเชื่อมโยงนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะสมรรถนะ มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานแล้วจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งค่านิยมความเชื่อ ประเพณี วัฒนธรรม ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงนโยบาย สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างรวดเร็ว ในการพัฒนาการจัดการศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายใต้ความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานในสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (ปณตนนท์ เถียรประภากุล, 2561) ซึ่งหลักสำคัญที่ให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการให้เกิดความเชื่อมโยง มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ได้แก่ เกิดความเป็นธรรมในสภาพการงาน สภาพการทำงานที่ดี และให้ความสำคัญแก่บุคลากร บุคลากรได้มีส่วนร่วม ยอมรับ และเชื่อมั่นในความสามารถบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2559) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยต้องมีวิสัยทัศน์ใช้เป็นฐานของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทั้งหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาวะสังคมปัจจุบัน คือ มีความรู้ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหาร ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จสูงกว่าเดิม (ฉิรดา เวชญาลักษณ์, 2560) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ สร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของสมาชิกให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม (Bass and Avolio, 1994) การที่ผู้นำพยายามที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาโดยรอบคอบใช้เหตุผลและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลคือผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลทำให้เกิดการมอบหมายงานตามถนัดที่ผู้ตามพอใจทำให้งานมีประสิทธิภาพการดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความรู้ทั้งด้านวิชาการ การบริหาร

จัดการที่มีคุณภาพมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นตื่นตัวเพื่อพัฒนา ตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเหมาะกับ ยุคปฏิรูป การศึกษานี้เพราะจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งบุคลากรและองค์กร กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของ สถานศึกษาขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็ต้องการผู้นำที่เข้มแข็ง โครงสร้าง ภาวะผู้นำจะได้รับการแต่งตั้งให้มีคุณภาพโดยผู้บริหารโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญ ที่สุด ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการเรียนการสอนของโรงเรียนโดยการให้ผู้เรียนสามารถอ่านออก เขียน ได้ และสามารถคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ได้อย่างมีศักยภาพแต่ในปัจจุบันพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนไม่น้อยขาดภาวะความเป็นผู้นำจนทำให้เกิดปัญหา ด้านการบริหารจัดการ การศึกษาที่ขาด ประสิทธิภาพเห็นได้ชัดจากเยาวชนไทย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการ จัดการศึกษาสถานศึกษาระดับประถมศึกษา มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ มีนโยบายที่เน้นด้านการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครูและ บุคลากรทางการศึกษา และด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยมีค่านิยมร่วม (Core values) คือ FIT ประกอบด้วย Fairness ยุติธรรม Integrity ซื่อสัตย์ และ Team Practice ปฏิบัติเป็นทีม ซึ่ง สถานศึกษาแต่ละแห่งได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา องค์กรความรู้ตรงตามความต้องการของบุคคลและสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงาน ทุกด้านให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการ ทำงาน และมีผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันตามความรู้ความสามารถ และสามารถทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมใน การสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบันด้วยเหตุผลจาก ความสำคัญของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความสำคัญของประสิทธิผล ของการจัดการศึกษา เพื่อทำให้เกิดผลดีต่อการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีแนวทางในการ พัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็น ความสำคัญในการศึกษาสภาพและองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล รวมทั้งแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และสมการพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 3

2.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

### 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้ข้อมูลสารสนเทศซึ่งสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนในการดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษา ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 นักวิจัยหรือผู้ที่สนใจศึกษา สามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการขยายขอบเขตของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา

### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 231 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 177 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,670 คน รวมทั้งสิ้น 1,847 คนกลุ่มตัวอย่าง ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 คน แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 31 คน และครูผู้สอนจำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่า IOC ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.980 และการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) และการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 1



**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ด้านการคำนึงปัจเจกบุคคล	4.12	0.80	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.37	0.59	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.36	0.69	มาก
4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.23	0.79	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.27</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ = 4.27) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X}$ = 4.37) รองลงมา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X}$ =4.36) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{X}$ =4.23) สำหรับด้านการคำนึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ( $\bar{X}$ =4.12)

5.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 แสดงได้ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวม

ความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.00	0.74	มาก
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.10	0.82	มาก
3. ด้านคุณลักษณะผู้เรียน	4.12	0.76	มาก
4. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.22	0.80	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.12</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ = 4.12) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ( $\bar{X}$ =4.22) รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณลักษณะผู้เรียน ( $\bar{X}$ =4.12) และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ( $\bar{X}$ =4.10) และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ( $\bar{X}$ = 4.00)

5.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ตัวแปร	การ คำนึง ปัจเจก บุคคล (X <sub>1</sub> )	การ สร้าง แรง บันดาลใจ (X <sub>2</sub> )	การ กระตุ้น ทาง ปัญญา (X <sub>3</sub> )	การมี อิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์ (X <sub>4</sub> )	ประสิทธิผล ของ สถานศึกษา (Y)
การคำนึงปัจเจกบุคคล (X <sub>1</sub> )	1.00				
การสร้างแรงบันดาลใจ (X <sub>2</sub> )	.941**	1.00			
การกระตุ้นทางปัญญา (X <sub>3</sub> )	.920**	.980**	1.00		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X <sub>4</sub> )	.956**	.975**	.980**	1.00	
ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)	.964**	.966**	.961**	.983**	1.00

\*\* ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเรียงตามลำดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X<sub>4</sub>) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของสถานศึกษา (y) ในระดับที่สูงที่สุดอยู่ที่ (r=.983) หรือ 98.30 รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X<sub>2</sub>) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของสถานศึกษา (y) อยู่ที่ (r=.966) หรือ 96.60 และการคำนึงปัจเจกบุคคล (X<sub>1</sub>) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน (y) อยู่ที่ (r = .964) หรือ 96.40 สำหรับการกระตุ้นทางปัญญา (X<sub>3</sub>) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน (y) ในระดับที่ต่ำสุด อยู่ที่ (r=.961) หรือ 96.10

5.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยได้สร้างสมการเพื่อพยากรณ์ว่าตัวแปรต้นใดบ้างที่ร่วมกันทำนายตัวแปรตามดีที่สุด พิจารณาจาก ตัวแปรตามคือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4-5

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว

ตัวแปรต้น	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std.error	F	P-values
X <sub>4</sub>	.983	.966	.966	.14224	9051.385**	.000
X <sub>4</sub> X <sub>1</sub>	.986	.973	.972	.12816	74.503**	.000
X <sub>4</sub> X <sub>1</sub> X <sub>2</sub>	.987	.973	.973	.12684	7.586**	.000

\*\* ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า จากตัวแปรต้นทั้งหมด 4 ตัว พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ตัว ตามลำดับ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X<sub>4</sub>) การคำนึงปัจเจกบุคคล (X<sub>1</sub>) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X<sub>2</sub>) ส่วนตัวแปรต้นอีก 1 ตัว คือ การกระตุ้นทางปัญญา (X<sub>3</sub>) ถูกคัดออกจากสมการ เนื่องจากทดสอบความสัมพันธ์แล้วไม่มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน จึงแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดที่จะทำให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีประสิทธิผลได้นั้นจะต้องประกอบด้วยตัวแปรต้นเพียง 3 ตัวเท่านั้น ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R<sup>2</sup>) เมื่อนำตัวแปรต้นใส่เข้าไปในสมการจะมีค่าเปลี่ยนไปทำให้ค่าร้อยละของพยากรณ์เปลี่ยนไป โดยพบว่าเมื่อใส่ตัวแปรต้น คือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X<sub>4</sub>) เพียงตัวเดียวเข้าไปในสมการถดถอย จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เกิดขึ้นร้อยละ 96.60 (R<sup>2</sup> = .966) เมื่อใส่ตัวแปรต้น การคำนึงปัจเจกบุคคล (X<sub>1</sub>) เพิ่มเข้าไปในสมการจะทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ร้อยละ 97.30 (R<sup>2</sup> = .973) และเมื่อใส่ตัวแปรต้นตัวสุดท้าย คือการสร้างแรงบันดาลใจ (X<sub>2</sub>) เข้าไปในสมการจะทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ร้อยละ 97.30 (R<sup>2</sup> = .973)

**ตารางที่ 5** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ )

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	P-values
	B	Std.error	$\beta$		
(Constant)	-.163	.080	-	-2.034	.043
X <sub>4</sub>	.608	.048	.618	12.742**	.000
X <sub>1</sub>	.255	.031	.264	8.283**	.000
X <sub>2</sub>	.151	.055	.115	2.754**	.006

R= .987, R<sup>2</sup>= .973, Adjusted R<sup>2</sup>= .973, Std.error= .127, F= 7.586

จากตารางที่ 5 พบว่า เมื่อนำตัวแปรต้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ทั้ง 3 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_4$ ) การคำนึงปัจเจกบุคคล ( $X_1$ ) และการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) เข้าสมการถดถอยแล้ว จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .987 ( $R=.987$ ) หรือร้อยละ 98.70 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 97.30 ( $R^2=0.973$ ) โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มากที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_4$ ) รองลงมา คือ การคำนึงปัจเจกบุคคล ( $X_1$ ) และการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ .618 ( $X_4$ ), .264 ( $X_1$ ) และ .115 ( $X_2$ ) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ได้ดังต่อไปนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y' = -0.163 + 0.608^{**} (X_4) + 0.255^{**} (X_1) + 0.155^{**} (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score) คือ

$$Z = 0.618 Z_4 + 0.264 Z_1 + 0.115 Z_2$$

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จากผลการศึกษาวิจัย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารในทุกระบบ ซึ่งผู้นำต้องเป็นผู้ประสานให้บุคลากรในองค์กรอยู่ร่วมกันได้โดยปราศจากความขัดแย้ง การเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถให้เกิดพลังอิทธิพล ในการครองใจ ให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้นำเกิดบรรพริ ความเชื่อมั่น สามารถนำพาบุคลากรและองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรกร วงศ์สกุล (2555) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ในภาพรวมอยู่ระดับมาก และยังสอดคล้องกับฐิติธัญญา พรหมศรี (2559) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จากผลการศึกษาวิจัย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีผลสำเร็จจากความสามารถในดำเนินงานขององค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้

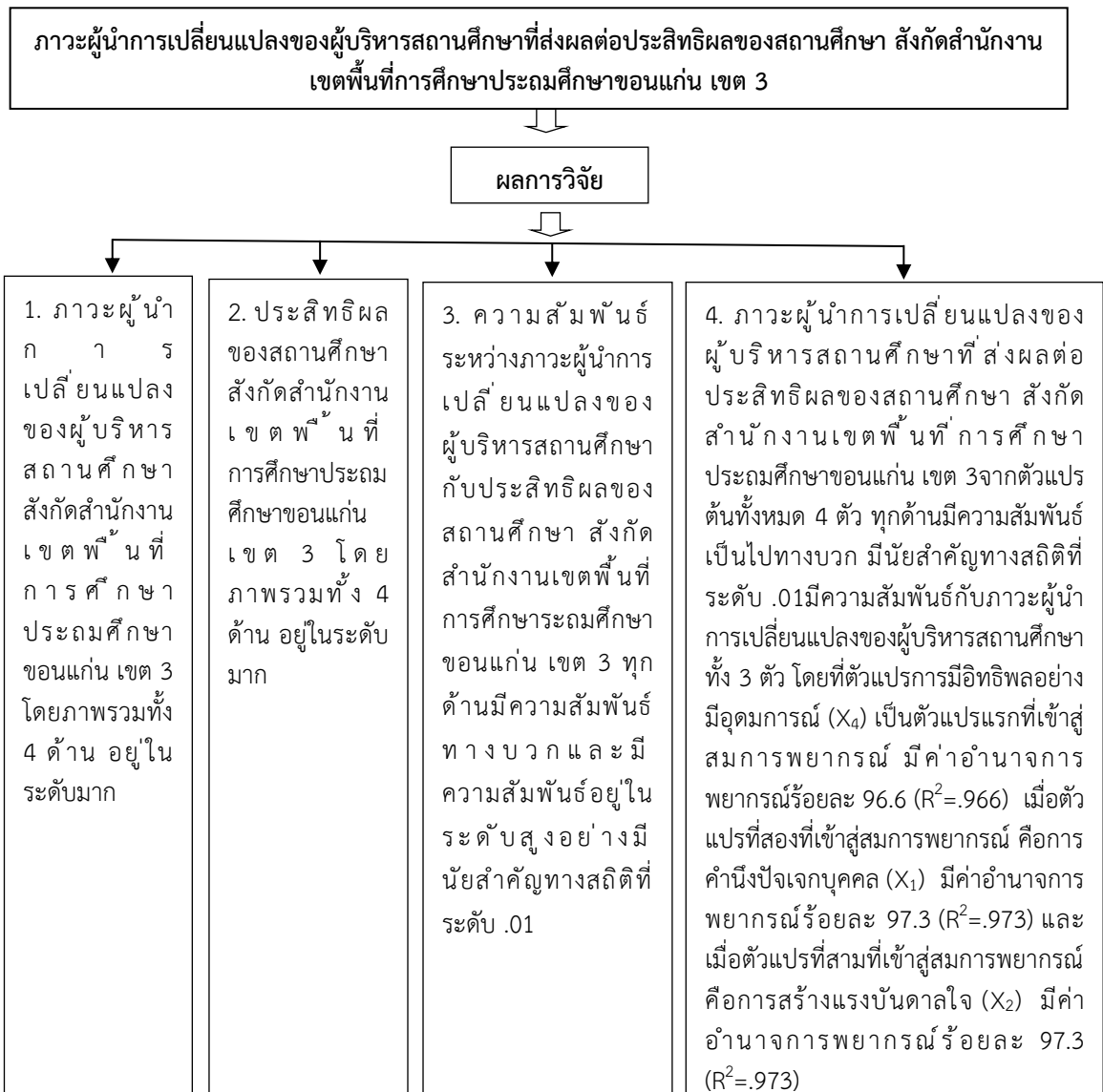
กำหนดไว้ โดยมีการวางแผนพัฒนาดำเนินการร่วมกัน เพื่อให้โดยบริหารการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์ ทำให้ตัวบ่งชี้ผลความสำเร็จของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจัดการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและให้ผู้เรียนมีทัศนคติทางบวกสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมีความยืดหยุ่น และการบูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ จึงทำให้การดำเนินงานด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณนิภา สุพรรณนิจ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับรัตตินันท์ บุญกล้า (2561) ได้ศึกษาการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเรียงตามลำดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังต่อไปนี้ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_4$ ) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของสถานศึกษา ( $y$ ) ในระดับที่สูงสุดอยู่ที่ ( $r=.983$ ) หรือ 98.30 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยงค์ ศรีโทมิ (2561) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ที่พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยังสอดคล้องกับจักรพันธ์ พันธุ์หินกอง และชูชาติ พ่วงสมจิตร (2562) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญ .01 และยังสอดคล้องกับ James Griffith (2004) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียน การออกจากงานของครูและประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยศึกษาจากครู นักเรียนและคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นการใช้ปัญญา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของโรงเรียนและการสรรหาการฝึกอบรมและการประเมินผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับที่สูงเกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสำคัญ

6.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า จากตัวแปรต้นทั้งหมด 4 ตัว พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ตัว ตามลำดับ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_4$ ) การคำนึงปัจเจกบุคคล ( $X_1$ ) และการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษามีแนวโน้มค่อนข้างสูงที่จะทำให้มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงตามไปด้วย และในทางกลับกัน ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาที่แสดงออกมาต่ำก็ทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาต่ำตามไปด้วย ความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จะมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ตัว โดยที่ตัวแปรการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_4$ ) เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 96.6 ( $R^2=.966$ ) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน จนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีทักษะ และกระบวนการทางการบริหารที่ทำให้บุคลากรเชื่อมั่น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม เป็นบุคคลที่น่าเคารพศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต มีความเสียสละและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างมีอุดมการณ์ และบริหารงานโดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยให้ความไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เมื่อตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือการคำนึงปัจเจกบุคคล ( $X_1$ ) มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 97.3 ( $R^2=.973$ ) เมื่อมีตัวแปรสองตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจในความแตกต่างในด้านความรู้ความสามารถและความต้องการ ปฏิบัติตนต่อบุคลากรสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน และมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองมีความมุงุติธรรมในการสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานทำให้บุคลากรมีความมั่นคง มีความรับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรและเมื่อตัวแปรที่สามที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 97.3 ( $R^2=.973$ ) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน เห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานทุกคนและสร้างงานที่มีความท้าทายเข้าใจบทบาทหน้าที่และกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรมีการสร้างแรงจูงใจและให้ขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายโดยวัดจากตัวบ่งชี้ของการสร้างแรงบันดาลใจซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของสุพรรณิกา สุบรรณาจ (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่าตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.889 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.788 โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ร้อยละ 78.80 และยังคงสอดคล้องกับ อภิสรา มุ่งมาตร(2564) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .012) ปัจจัยด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ( $X_6$ ) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ( $X_4$ ) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ( $X_1$ ) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ( $X_8$ ) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ( $X_3$ ) สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### 7. องค์ความรู้ใหม่



จากแผนภาพดังกล่าวข้างต้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ตัว โดยที่ตัวแปรการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_4$ ) เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 96.6 ( $R^2=.966$ ) เมื่อตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือการคำนึงปัจเจกบุคคล ( $X_1$ ) มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 97.3 ( $R^2=.973$ ) และเมื่อตัวแปรที่สามที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 97.3 ( $R^2=.973$ )

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ต้องชี้ให้เห็นความสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องบริหารจัดการศึกษาในช่วงกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาวะการณ์ปัจจุบันเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา รวมทั้งผู้บริหารศึกษาควรเพิ่มพูนความรู้และทักษะ นำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการวางแผนสนับสนุนความสามารถและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับกระบวนการ โดยใช้กระบวนการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาระบบกลไก การกำกับ ติดตาม ช่วยเหลือ การดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาตัวชี้วัดในแต่ละด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนา เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง

8.3.2 ควรศึกษาและวิเคราะห์ ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาและปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนมีการพัฒนาและก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น



## 9. บรรณานุกรม

- จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง และชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2562) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. 39(5). 128-144.
- ฐิริธัญญา พรหมศร. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปณตนนท์ เกียรติประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 . Veridian E-Journal Silpakorn University ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 11(2). 1994-2013.
- ประยงค์ ศรีโหม้. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรชัย เจดามาน และคณะ. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่าน ศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0. วารสารหลักสูตรและการเรียนการสอนคณะครุศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2(1). 446-460.
- ภัทรกร วงศ์สกุล. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รัตตินันท์ บุญกล้า. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564 / สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุพรรณิกา สุบรรณาจ.(2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อภิสรมา มุ่งมาตร. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bass, B. M. &Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks : Sage Publications.
- Jame, G. (2004). Relation of principle transformational leadership to school staff job satisfaction, staff turnover, and school performance. *Journal of Educational Administration*. 42(3). 333-356.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู  
สหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น\*

THE INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING TO  
TEACHING EFFICIENCY OF TEACHERS IN NONGSONGHONG - PHOL  
UNITED CAMPUS UNDER THE AUTHORITY OF THE SECONDARY  
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE KHONKAEN

วรรณกร ปานะโปย<sup>1</sup>, สายัณห์ ฆาน้อย<sup>2</sup>, กฤษฎาพันธ์ พงษ์บริบูรณ์<sup>3</sup>  
Warattaya Maneetap<sup>1</sup>, Sayan Panoi<sup>2</sup>, Kissadapan Pongboriboon<sup>3</sup>

วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย<sup>1,2,3</sup>

College of Asian Scholars<sup>1,2,3</sup>

Email : nakorn.chika@nsw.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 17 คน และครู จำนวน 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งค่าดัชนีสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.892 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูมีจำนวน 2 ด้านคือ ด้านการนิเทศการสอนและการประเมินการสอน( $X_3$ )และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย( $X_1$ ) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .543 ( $R=.543$ ) หรือร้อยละ 54.30 ซึ่งมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 29.40 ( $R^2=0.294$ )

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิภาพการสอนของครู

### ABSTRACT

This purpose of this research was to: (1) study the level of academic leadership of school administrators in Nongsonghong - Phol United Campus under the authority of the secondary education service area office Khonkaen. (2) to study the level of teaching performance of teachers in Nongsonghong - Phol United Campus under the authority of the secondary education service area office Khonkaen. (3) to study the relationship between the academic leadership of school administrators who transmit teachers' teaching performance in Nongsonghong - Phol United Campus under the authority of the secondary education service area office Khonkaen. (4) to study the academic leadership of school administrators that affect teachers' teaching performance in Nongsonghong - Phol United Campus under the authority of the secondary education service area office Khonkaen. The sample used in the research included 17 school administrators and 138 teachers. The instruments used for data collection included a five point-rating scale questionnaire. The IOC was valued since 0.60-1.00 and the reliability of the questionnaires were .892 The data analysis was performed by mean and standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient multiple correlation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results showed that 1) The level of academic leadership of school administrators as a whole is very high. 2) the level of teaching efficiency of teachers as a whole is very high. 3) the correlation coefficient between academic leadership of school administrators affects the teaching performance of teachers. All aspects are positively correlated. statistically significant at .01 level and 4) academic leadership of school administrators affecting teachers' teaching performance; there were two areas: teaching communication and teaching assessment ( $X_3$ ) and vision, mission and goal ( $X_1$ ), with multiple correlation coefficients of .543 ( $R=.543$ ), or 54.30 percent, which were statistically significant at .01 and had a predictive coefficient or predictive power. 29.40% ( $R^2=0.294$ ).

**Keywords :** Leadership; Academic Leadership of School Administrators; Teaching efficiency of teachers

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงของโลกส่งผลกระทบต่อทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองของทุกประเทศโดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็วเป็นโลกไร้พรมแดน การศึกษาเป็นเสาหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาให้มีการปฏิรูปการศึกษา โดยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหาร งานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารแล้ว จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการจัดการเรียนการสอนจะต้องจัดอย่างหลากหลายครอบคลุมเพื่อสร้างองค์ความรู้ให้ทั่วถึงกว้างขวาง หลากหลายรูปแบบ และกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติโดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญรวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรและการจัดสาระการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพและการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ทั้งนี้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 ที่กำหนดให้ปฏิรูปประเทศไว้ 6 ยุทธศาสตร์ กระบวนการปฏิรูปการศึกษาอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ มีสาระประเด็นสำคัญ คือ มีเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดม ออบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่สามและอนุรักษภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการเกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง และยุทธศาสตร์ที่ 6 ได้กล่าวถึง การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและการแต่งตั้ง ดังนั้น การจัดการศึกษามุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพตามการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) เป็นการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555) ซึ่งหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูคือผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการผลักดันการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ (สุวิมล ว่องวานิช, 2554) ดังกล่าวนี้นี้ครูจึงเป็นส่วนสำคัญต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาหรือผู้สำเร็จการศึกษา เป็นดัชนีบ่งชี้ถึงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างหนึ่งดังนั้นครูควรเป็นผู้มีสมรรถภาพทั้งด้านความรู้ทักษะ เจตคติและ

คุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะสามารถพัฒนาพลเมืองให้มีคุณภาพตามต้องการได้ (วนิดา อธิกิจไพบูลย์, 2552)

การสอนของครูที่มีประสิทธิภาพนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในโรงเรียน โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้อย่างชัดเจน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการโนมน้าวครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา ใตตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาการพัฒนาการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายตามหลักสูตร ให้นักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ทักษะตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานวิชาการ โดยให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (นาวา สุขรมย์, 2550) การสอนของครูเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการโนมน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา ตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาและร่วมมือกันดำเนินงานเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สิรrani วสุภัทร, 2551) แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานวิชาการ โดยเน้นกิจกรรมการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ละอองดาว ปะโพธิง, 2554) มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนโดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย พันธกิจ การเรียนรู้การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนา นักเรียนการพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู (เกียรติชัย ศรีระชัย, 2556)

จากการศึกษาแนวนโยบายการศึกษาจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นแบบอย่างดีเพื่อเป็นผู้นำและสร้างพลังความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา ทั้งครู วิชาการ ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารดำเนินการบริหารได้เป็นอย่างดี และพัฒนาโรงเรียนและองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาด้วยการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสหวิทยาเขตหนองสองห้อง – พล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการสอนของครู สหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อประสิทธิผลการสอนของครู สหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

2.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการสอนของครู สหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

### 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการสอนของครูสหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล เพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูสหวิทยาเขตหนองสองห้อง - พล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จาก 8 โรงเรียน จำนวน 231 คน แบ่งออกเป็นจำนวนผู้บริหาร 17 คนและจำนวนครู 214 คนกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 ลักษณะดังนี้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่าง 17 คนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู สังกัดสหวิทยาเขตหนองสองห้อง - พล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ในปีการศึกษา 2565 ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V. & Morgan, D.W., 1970) จำนวน 138 คน แล้วนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่า IOC ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.892 และการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) และการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.56) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.52) ด้านการนิเทศการสอนและการประเมินการสอน ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.54) และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.61)

5.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการจัดบรรยากาศชั้นเรียน ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.46), ด้านการจัดเตรียมสื่อและการใช้สื่อ ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.47), ด้านการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.44), และด้านการวัดประเมินผล ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.53)

5.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยการหาค่าประสิทธิสัมสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) แสดงได้ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพการสอนของครูสหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยการหาค่าประสิทธิสัมสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตัวแปร	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ( $X_1$ )	ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ( $X_2$ )	ด้าน การนิเทศการสอนและการประเมินการสอน ( $X_3$ )	ด้าน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ( $X_4$ )	ประสิทธิ ภาพการ สอนของครู (Y)
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย( $X_1$ )	1.00				
ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน( $X_2$ )	.738**	1.00			
ด้านการนิเทศการสอนและการประเมินการสอน( $X_3$ )	.678**	.804**	1.00		
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ( $X_4$ )	.688**	.788**	.844**	1.00	
ประสิทธิ ภาพการ สอนของครู(Y)	.489**	.499**	.504**	.464**	1.00

\*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเรียงตามลำดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเรียงตามลำดับได้ดังต่อไปนี้ คือ ด้านการนิเทศการสอนและการประเมินการสอน( $X_3$ ) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนของครู ( $y$ ) ในระดับที่สูงที่สุดอยู่ที่ ( $r=.504$ ) หรือ 50.40 รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนของครู ( $y$ ) อยู่ที่ ( $r=.499$ ) หรือ 49.90 และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย( $X_1$ ) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนของครู ( $y$ ) อยู่ที่ ( $r = .489$ ) หรือ 48.90 สำหรับ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ( $X_4$ )มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนของครู ( $y$ ) ในระดับที่ต่ำสุด อยู่ที่ ( $r=.468$ ) หรือ 46.80

5.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สหวิทยาเขตหนองสองห้อง - พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยได้สร้างสมการเพื่อพยากรณ์ว่าตัวแปรต้นใดบ้างที่ร่วมกันทำนายตัวแปรตามดีที่สุดพิจารณาจาก ตัวแปรตามคือความมีประสิทธิภาพการสอนของครู โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตารางที่ 4-5

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยเมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว

ตัวแปรต้น	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std.error	F	P-values
$X_3$	.504	.254	.249	.37695	50.761**	.000
$X_3 X_1$	.543	.294	.285	.36786	8.454**	.004

\*\* ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า จากตัวแปรต้นทั้งหมด 4 ตัว พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ตัว ตามลำดับ คือ ด้านการนิเทศการสอนและการประเมินการสอน( $X_3$ ) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย( $X_1$ ) ส่วนตัวแปรต้นอีก 2 ตัว คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน( $X_2$ ) และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ( $X_4$ ) ถูกคัดออกจากสมการ เนื่องจากทดสอบความสัมพันธ์แล้วไม่มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน จึงแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้นที่ดีและเหมาะสมที่สุดที่จะทำให้สถานศึกษา ในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จะมีประสิทธิภาพการสอนของครูได้นั้นจะต้องประกอบด้วยตัวแปรต้นเพียง 2 ตัวเท่านั้น ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $R^2$ ) เมื่อนำตัวแปรต้นใส่



เข้าไปในสมการ จะมีค่าเปลี่ยนไปทำให้ค่าร้อยละของพยากรณ์เปลี่ยนไป โดยพบว่าเมื่อใส่ตัวแปรต้น คือด้านการนิเทศการสอนและการประเมินการสอน( $X_3$ ) เพียงตัวเดียวเข้าไปในสมการถดถอย จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เกิดขึ้นร้อยละ 25.40 ( $R^2 = .254$ ) และเมื่อใส่ตัวแปรต้นตัวสุดท้าย คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย( $X_1$ )เพิ่มเข้าไปในสมการจะทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ร้อยละ 29.40 ( $R^2=.294$ )

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ )

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	P-values
	B	Std.error	$\beta$		
(Constant)	2.421	.257	-	9.426**	.000
$X_3$	.253	.074	.319	3.399**	.001
$X_1$	.212	.073	.273	2.908**	.004

R= .543,  $R^2= .294$ , Adjusted  $R^2= .285$ , Std.error= .36786, F= 8.454

จากตารางที่5 พบว่า เมื่อนำตัวแปรต้นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสภวิทยาเขตหนองสองห้อง – พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการนิเทศการสอนและการประเมินการสอน ( $X_3$ )และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย( $X_1$ ) เข้าสมการถดถอยแล้ว จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .543 ( $R=.543$ ) หรือร้อยละ 54.30 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 29.40 ( $R^2=0.294$ ) โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสภวิทยาเขตหนองสองห้อง – พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นมากที่สุด คือ ด้านการนิเทศการสอนและการประเมินการสอน( $X_3$ )รองลงมา คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ .319 ( $X_3$ ), และ .273 ( $X_1$ ) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ได้ดังต่อไปนี้  $Y' = 2.421 + 0.253^{**} (X_3) + 0.212^{**} (X_1)$  และ  $Z = 0.319 Z_3 + 0.273 Z_1$

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สภวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นจากผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสภวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากสูงสุดตามลำดับ ได้แก่

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ด้านการนิเทศการสอนและการประเมินการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาการและให้ความสำคัญต่อการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และการกำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและตามลักษณะการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสากล ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุน การให้ความร่วมมือกับสมาชิกในองค์กร ได้ดำเนินการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดไว้ให้มีความเจริญงอกงามและยุติธรรม อีกทั้งการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพัฒนาความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู ในการนิเทศการสอนของครู ประเมินผลการเรียนการสอนของครู กำกับดูแลการใช้หลักสูตรกระตุ้นให้กำลังใจครูและนักเรียนในการเรียนการสอน สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย จันทา (2563) ที่ได้ทำการศึกษารื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนมพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อับดุลรอห์มัน มะมิง (2564) ที่ได้ทำการศึกษารื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคุณภาพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคุณภาพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

6.2 ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสภวิทยเขตหนองสองห้อง-พล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นจากผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิภาพสอนของครู สังกัดสภวิทยเขตหนองสองห้อง-พล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากสูงสุดตามลำดับด้านการจัดบรรยากาศชั้นเรียน ด้านการจัดเตรียมสื่อและการใช้สื่อด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการวัดประเมินผล ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพการสอนของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียน เพื่อส่งเสริมนักเรียนใหม่พัฒนาการทุกด้านทั้งร่างกาย สมอ อารมณ์และสังคมตลอดจนทำให้นักเรียนได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณีย์ ขวัญกิจวงศธร (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อยู่ในระดับมาก

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสภวิทยเขตหนองสองห้อง-พล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นจากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสภวิทยเขตหนองสองห้อง-พล โดยภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเรียงตามลำดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้าน เรียงตามลำดับได้ดังต่อไปนี้ คือ ด้านการนิเทศการสอนและการประเมินการสอน( $X_3$ ) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนของครู ( $y$ ) ในระดับ

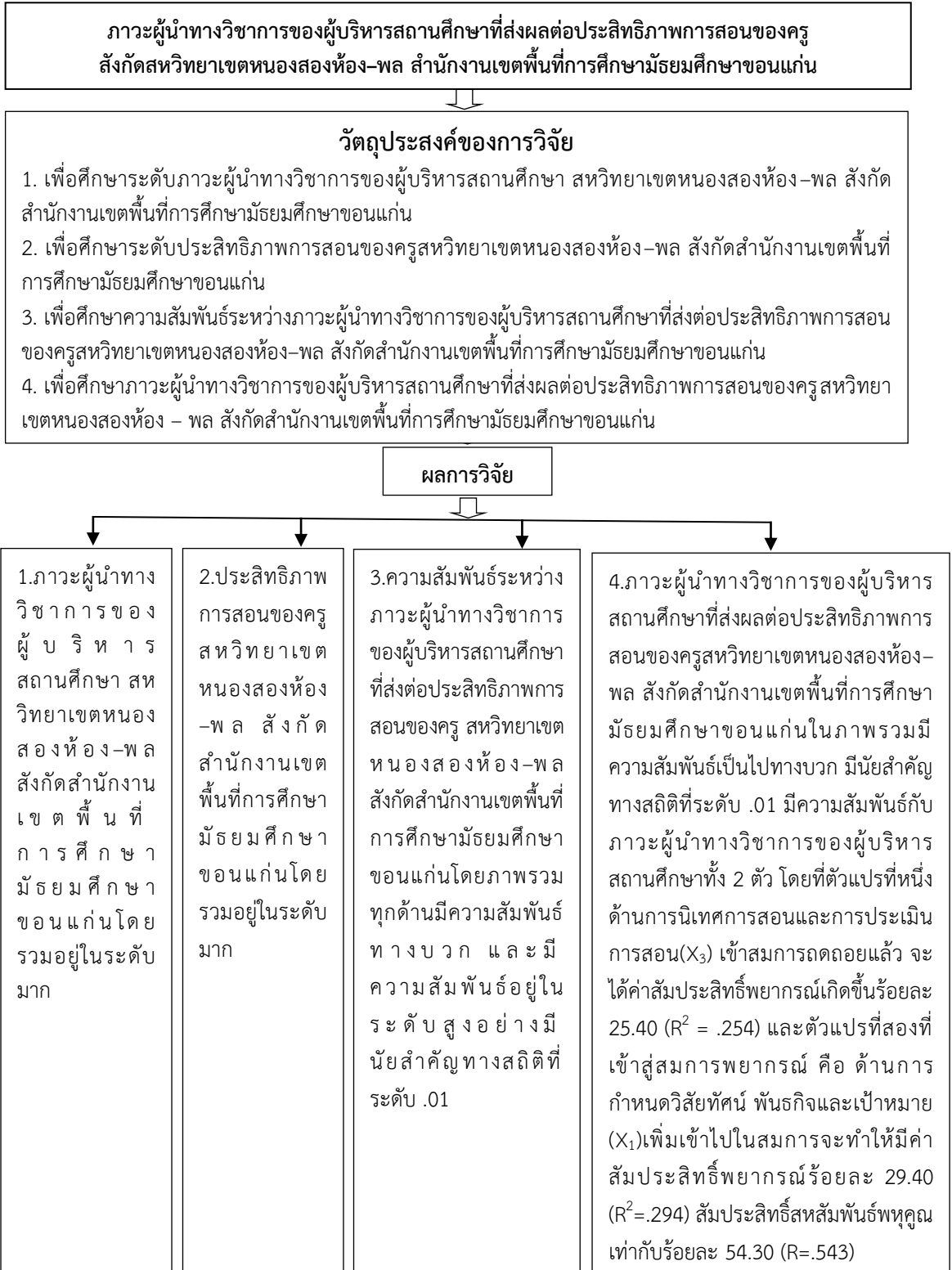
ที่สูงที่สุดอยู่ที่ ( $r=.504$ ) หรือ 50.40 รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนของครู( $y$ ) อยู่ที่ ( $r=.499$ ) หรือ 49.90 และด้านการกำหนดวิธีสัณฑ์ พันธกิจและเป้าหมาย( $X_1$ ) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนของครู ( $y$ ) อยู่ที่ ( $r = .489$ ) หรือ 48.90 สำหรับ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ( $X_4$ ) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสอนของครู ( $y$ ) ในระดับที่ต่ำสุด อยู่ที่ ( $r=.468$ ) หรือ 46.80 อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ สร้างเครื่องมือ การนิเทศ สนับสนุนเงินและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อการดำเนินการนิเทศดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่องตามลำดับขั้นตอนที่กำหนด ตรวจสอบและประเมินผลสำเร็จของการนิเทศและนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงการนิเทศให้ดียิ่งขึ้นและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวข้องของกับการนิเทศ ติดตามและประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและสะท้อนให้เห็นผลการปฏิบัติงานของครูในด้านปฏิบัติการสอนบรรลุตรงตามเป้าหมายที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์พงษ์วิเศษ (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า 1)ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตาม สถานภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .423$ ) ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเอื้อมพร บ่อไทย (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

6.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นในภาพรวมมีความสัมพันธ์เป็นไปทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการมีแนวโน้มค่อนข้างสูงที่จะทำให้มีประสิทธิภาพการสอนของครูสูงตามไปด้วย ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 2 ตัว โดยที่ตัวแปรด้านการนิเทศการสอนและการประเมินการสอน( $X_3$ ) เข้าสมการถดถอยแล้ว จะได้

ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเกิดขึ้นร้อยละ 25.40 ( $R^2 = .254$ ) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการส่งเสริม พัฒนาครูใหม่มีความรู้ความสามารถและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยการร่วมกันจัดทำโครงการนิเทศทั้งในระดับโรงเรียนและระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ กำหนดบทบาทหน้าที่ของครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ สร้างเครื่องมือการนิเทศ เพื่อการดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่องและนำผลการนิเทศมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการพหุคูณ คือด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย( $X_1$ ) เพิ่มเข้าไปในสมการจะทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณร้อยละ 29.40 ( $R^2=.294$ ) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .543 ( $R=.543$ ) หรือร้อยละ 54.30 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมในการกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการของโรงเรียน โดยความร่วมมือของครูบุคลากรและมีส่วนเกี่ยวข้องของร่วมกันกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารเป้าหมายให้รับทราบทั่วกันอย่างชัดเจน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการกำหนดพันธกิจ แนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของวิมลสิริ มิ่งธานี (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ผลการวิเคราะห์สมการพหุคูณระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า มี 1 ด้านพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนคือด้านเป็นผู้ประสานงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ยังสอดคล้องกับพิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .423$ ) 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 คือ ภาวะผู้นำวิชาการด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ การเรียนรู้ และภาวะผู้นำวิชาการด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ภาวะผู้นำวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพครูมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้

เสนอแนะทางยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกนนคร เขต 3 ใน 3 ด้าน คือ ภาวะผู้นำวิชาการด้านการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจการเรียนรู้ ภาวะผู้นำวิชาการด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ภาวะผู้นำวิชาการด้านการพัฒนาคุณภาพครู

## 7. องค์ความรู้ใหม่



จากแผนภาพดังกล่าวข้างต้น ประสิทธิภาพการสอนของครูสาขาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นโดยรวมอยู่ในระดับมากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สาขาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นโดยภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสาขาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นในภาพรวมมีความสัมพันธ์เป็นไปทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 2 ตัว โดยที่ตัวแปรที่หนึ่งด้านการนิเทศการสอนและการประเมินการสอน( $X_3$ ) เข้าสมการถดถอยแล้ว จะได้ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เกิดขึ้นร้อยละ 25.40 ( $R^2 = .254$ ) และตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย( $X_1$ ) เพิ่มเข้าไปในสมการจะทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ร้อยละ 29.40 ( $R^2=.294$ ) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับร้อยละ 54.30 ( $R=.543$ )

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสาขาเขตหนองสองห้อง-พล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดขอนแก่น มีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้มากยิ่งขึ้น

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาในด้านด้านการนิเทศการสอนและการประเมินการสอน มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการศึกษาในพื้นที่นั้นๆ ต่อไป

8.3.2 ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบอื่นๆ ถึงปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

## 9. บรรณานุกรม

เกียรติชัย ศรีระชัย. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- ฉัตรชัย จันทา. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นาวา สุขรมย. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ปารณีย์ ขวัญกิจวงศธร. (2558). ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วนิดา อธิกิจไพบูลย์. (2552). ความพึงพอใจของนักเรียนนักศึกษาต่อคุณภาพการสอนของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิมลสิริ มั่งธานี. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). รายงานประจำปี 2555 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักงานโรงพิมพ์บริษัท ดอกเบี้ยจำกัด.
- สุวิมล วงวานิช. (2554). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัปดุลรอห์มัน มะมิง. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคุณภาพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เอื้อมพร บ่อไทย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Krejcie,R.V. & Morgan.D.W.. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(1). 607-610.

การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษา  
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ\*  
DEVELOPMENT OF GUIDELINES QUALITY ACADEMIC ADMINISTRATION  
SCHOOL FOR THE DEAF IN THE NORTHEAST

นัชชา พันธุ์ทับทิม<sup>1</sup>, ศิริบุญเอื้อ เหล่าชัย<sup>2</sup>

Natcha Phanthabthim<sup>1</sup>, Siriboonau Laochai<sup>2</sup>

วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย<sup>1,2</sup>

College of Asian Scholars<sup>1,2</sup>

Email : NatchaPhanthubthim@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร ข้าราชการครู ซึ่งเป็น บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่โรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 113 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันปัญหาของการบริหารงานวิชาการโดยถวบรวมอยู่ในระดับมาก 2. การศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้มีละเอียดดังนี้ 2.1 ความเหมาะสมการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพของโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับความเหมาะสมจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ การนิเทศภายใน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับชุมชนและองค์กรอื่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ตามลำดับ 2.2 ความเป็นไปได้การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับความเป็นไปได้จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร



สถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวางแผนงานด้านวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับชุมชนและองค์กรอื่น การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การนิเทศภายใน การพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

**คำสำคัญ :** สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์; ความต้องการจำเป็น; พัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ

### ABSTRACT

The objectives of this research were 1) To study the current condition Desirable and Necessary Conditions academic administration School for the Deaf in the Northeast 2) To develop guidelines Quality academic administration School for the Deaf in the Northeast. The sample group used in this research this is administrators, civil servants, teachers who are personnel performing their duties School for the Deaf in the Northeast a total of 114 people, Key informants are school administrators in School for the Deaf in the Northeast, total 5 people. The tools used in the research were questionnaires. Statistics used in data analysis consisted of percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) technique was used to prioritize needs.

The findings were 1. Current condition, problems of academic administration Overall, at a high level. 2. To develop guidelines Quality academic administration School for the Deaf in the Northeast suitability and feasibility Details are as follows: 2.1 Suitability development of guidelines for academic administration quality School for the Deaf in the Northeast Overall, it was at a high level. Considering each side in descending order of suitability namely Learning and teaching management that focuses on students is important. research to improve the quality of education in educational institutions. school curriculum development. development and promotion of learning resources. internal supervision. Collaboration in academic development with communities and other organizations. academic planning development and use of educational technology media. organizing and guidelines for academic work of educational institutes. Assessment, evaluation and transfer of academic results. Respectively. 2.2 Possibilities development of quality academic management guidelines School for the Deaf in the Northeast Overall, it was at a high level. Considering each aspect in descending order of possibilities. Namely development and use of educational technology media. school curriculum development. Learning and teaching management that focuses on students is important. academic planning. Academic collaboration is

better with other communities and organizations. Assessment, evaluation and transfer of academic results. research to improve the quality of education in educational institutions. internal supervision. development and promotion of learning resources. organizing and guidelines for academic work of educational institutes.

**Keywords :** Current and desirable conditions; Necessity; Develop guidelines for academic administration

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์ได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภูมิทัศน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของโลกเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจอุตสาหกรรมสู่เศรษฐกิจสังคมดิจิทัล ทำให้สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกประเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีนัยสำคัญในทุกมิติซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ก่อให้เกิดโอกาส ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี แต่ประเทศไทยก็ยังคง มีจุดอ่อนในเชิงโครงสร้างหลายด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จุดอ่อนที่สำคัญของ ประเทศไทย ได้แก่ โครงสร้างประชากรสูงอายุมากขึ้นตามลำดับ แต่คุณภาพคนโดยเฉลี่ยยังต่ำและการออมไม่เพียงพอ(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจโดยที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม (พระราชบัญญัติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545) การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินการทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร และให้เกิดประโยชน์ สูงสุดกับผู้เรียน (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2548)

ผลจากการศึกษารายงานการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนโสตศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประจำปีการศึกษา 2563 พบว่าในภาพรวมโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดขอนแก่น 2) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดอุดรธานี 3) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด 4) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดมุกดาหาร และ 5) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ยังพบว่ามีคุณภาพด้านงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง-มาก ซึ่งยังไม่น่าพอใจเท่าที่ควร ผู้วิจัยในฐานะครูผู้ปฏิบัติการสอนและประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีคุณภาพในระดับที่สูงขึ้น (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2563)

จากความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษาในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและนำแนวทางการบริหารงานวิชาการไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัยทางการบริหารการศึกษาต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2 ได้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 160 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่าง 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่เป็นแบบตอบสองคู่ (Dual response format) ชนิด 5 ระดับ มี 2 ตอนคือตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 10 ข้อ และตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ สภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง 0.28 – 0.76 สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.29-0.81 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.89 และแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาด้วยตัวเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ (Percentile) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

## 5. ผลการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การวิเคราะห์ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ

( $\bar{X}$  = 4.44, S.D. = 0.83) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ( $\bar{X}$  = 4.58, S.D. = 0.68) และการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น  $PNI_{Modified} = 0.031$

5.2 การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อมูลที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างและข้อมูลจากผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากความต้องการจำเป็น สรุปได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ 1) สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาข้อมูลพื้นฐาน ตามความจำเป็นเหมาะสมและตามความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น 2) สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา 3) สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามความจำเป็นและเหมาะสม

ด้านที่ 2 การวางแผนงานด้านวิชาการ ได้แก่ 1) โรงเรียนมีการวางแผนด้านวิชาการโดยรวบรวมข้อมูล กำกับ ดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ 2) โรงเรียนมีการประชุมร่วมกับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) โรงเรียนมีการกำหนดให้มีการวางแผนและดำเนินการตามแผนการ

ด้านที่ 3 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ 1) โรงเรียนมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน 3) โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

ด้านที่ 4 การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบแนวทางการวัด ประเมินผลและเทียบโอนของสถานศึกษาอย่างชัดเจน 2) มีการประเมินยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดในการดำเนินงานวิชาการที่จะช่วยพัฒนาให้บรรลุอุดมการณ์และเป้าหมายของโรงเรียนให้สามารถพัฒนาและส่งเสริมนักเรียนและต่อยอดการศึกษาในระดับสูงขึ้น 3) สถานศึกษาจัดการดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง

ด้านที่ 5 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) สนับสนุนให้มีการศึกษาวิเคราะห์และ วิจัยการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง 3) นำผลการวิจัยมาพัฒนาคุณภาพของงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา 4) ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 6 การพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ ได้แก่ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ ทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษาและจัดทำรายการข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ 2) ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ แก่ครูและสถานศึกษาอื่นในบริเวณใกล้เคียง

ด้านที่ 7 การนิเทศภายใน ได้แก่ 1) สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ภายใน สถานศึกษา 2) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนและเรื่องอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและ ดำเนินการนิเทศงานวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย

ด้านที่ 8 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับชุมชนและองค์กรอื่น ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการติดต่อประสานความร่วมมือกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการ 2) ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนข้อมูลทางวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 3) ผู้บริหารและครูมีการวางแผนร่วมกันในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาอื่น

ด้านที่ 9 การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ 1) โรงเรียนมีการจัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน 2) โรงเรียนมีการศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับด้านวิชาการของสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

ด้านที่ 10 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ 1) มีการศึกษาสำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดหา การเลือก การใช้และการประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาครูเพื่อผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนการสอน รวมทั้งการประเมินคุณภาพ สื่อ เพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียน การสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) สนับสนุนและจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 สภาพปัจจุบัน การบริหารงานวิชาการโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ยังต้องการได้รับการพัฒนาด้านการบริหารวิชาการในโรงเรียน เนื่องจากงานวิชาการ เปรียบเสมือนภาระหลักของสถานศึกษา ดังนั้น การบริหารงานวิชาการ จึงมีความสำคัญ และต้องมีการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าและมีศักยภาพอยู่เสมอ สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผลรวม ทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพขอบข่ายและภารกิจ

6.2 สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า มีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 นโยบายด้านการศึกษาและการพัฒนาประเทศเพื่อนำสู่การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับโรงเรียนเฉพาะความพิการ ทั้งนี้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

และประเมินสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาเน้นการจัดกิจกรรมให้นักเรียน พัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบที่ตนเองได้รับที่จะช่วยพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์รวมถึงส่งเสริมให้สามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประเมินหลักสูตรอย่างต่อเนื่องโดยคำนึงถึงอุดมการณ์และเป้าหมาย ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรตลอดจนพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน สอดคล้องกับ นุชเรศ คำดีบุญ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่มีความสำคัญอย่างมากต่อโรงเรียน ที่จะทำให้เกิดคุณภาพทั้งต่อครู การจัดการเรียนการสอน และต่อนักเรียน

6.3 การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

6.3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผลการศึกษาและพัฒนาแนวทางสรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 นโยบายด้านการศึกษาและการพัฒนาประเทศเพื่อนำสู่การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สำหรับโรงเรียนเฉพาะความพิการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา เน้นการจัดกิจกรรมให้นักเรียน พัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบที่ตนเองได้รับที่จะช่วยพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์รวมถึงส่งเสริมให้สามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประเมินหลักสูตร ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรตลอดจนพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับ สภาพปัจจุบัน สอดคล้องกับ UNESCO (1981) วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการในระดับมัธยมศึกษา ได้สรุปปัญหา การใช้หลักสูตรของประเทศในทวีปเอเชีย พบว่า ปัญหาการใช้หลักสูตร เป็นปัญหาเกี่ยวกับการขาดเอกสารหลักสูตรของครูและผู้เกี่ยวข้องกับการอบรมครูและผู้เกี่ยวข้องกับการอบรมครูเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร และขาดการติดตามผลการใช้หลักสูตรของครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมครูเกี่ยวกับหลักสูตร ขาดประสิทธิภาพ ขาดแคลนเอกสารหลักสูตรขาดการตำราเรียนไม่ทันสมัยขาดแคลนหนังสือใช้อ่าน ประกอบ ประการสุดท้าย คือศูนย์พัฒนาหลักสูตรขาดการวางแผนที่ดีในการนำหลักสูตรไปใช้

6.3.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ ผลการศึกษาและพัฒนาแนวทางสรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดในการดำเนินงานวิชาการให้คำนึงความสามารถพัฒนาและส่งเสริมนักเรียนและต่อยอดการศึกษาในระดับสูงที่ขึ้น มีการประชุมร่วมกับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานและการจัดเวลาของกิจกรรมการเรียนให้สอดคล้องกับหลักปฏิบัติของโรงเรียน ทั้งนี้ยังมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นในด้านวิชาการเป็นหลัก เพื่อปลูกฝังให้นักเรียนคำนึงถึงหน้าที่หลัก

ที่ตนเองต้องรับผิดชอบและปฏิบัติตนให้ถูกต้อง มีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนงานด้านวิชาการ เพื่อที่จะทำให้การสื่อสาร ส่งงาน และเก็บข้อมูลต่าง ๆ เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับ สุพล พรเพ็ญ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนวิชาการคือกระบวนการที่สำคัญซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ มีการกำหนดวิธีการขั้นตอนและรายละเอียดของการดำเนินการ

6.3.3 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการศึกษาและพัฒนาแนวทางสรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อศึกษาข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคลให้เข้าใจบริบทด้านผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลมาใช้จัดการเรียนการสอนรองรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ออกแบบการจัดการเรียนการสอนโดยส่งเสริมให้ชุมชน หน่วยงาน ราชการ และท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นผู้ให้ความรู้ เป็นแหล่งเรียนรู้ ช่วยดูแลนักเรียน เป็นการลดภาระครูและส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ออกแบบวิธีการวัดผลผู้เรียนตามสภาพจริงสอดคล้องกับวิธีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เครื่องมือการวัดผลที่เหมาะสมและมีคุณภาพ ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้และสอดคล้องกับวิธีการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลได้ตามที่หลักสูตรกำหนด สอดคล้องกับ สลิตา รินสิริ (2558) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างจริงจัง ส่งเสริมให้ครูบุคลากรได้รับการอบรมการวัดผลประเมินผล ให้ครูมีวิธีการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย นิเทศกำกับติดตามการเตรียมการสอนของครู นิเทศติดตามการใช้สื่อการสอนของครู

6.3.4 การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ผลการศึกษาและพัฒนาแนวทางสรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการวิเคราะห์และกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนตามแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 วิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ กำหนดวิธีการวัดผล เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผล การวัดผลและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงเป็นหลักเพื่อวัดผลและประเมินผลผู้เรียนจากพฤติกรรมการเรียนรู้ ยึดถือแนวปฏิบัติด้านการวัดผลประเมินผลผู้เรียนและเทียบโอนวิชาเรียนตามแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2546) การวัดผลและประเมินผลเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมทาง วิชาการที่จะทำให้ทราบผลการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนว่าตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด มีปัญหา มีอุปสรรค มีข้อบกพร่องและมีข้อจำกัดในเรื่องใดอันจะเป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้ดียิ่งขึ้น

6.3.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ผลการศึกษาและพัฒนาแนวทางสรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อื่นๆ และใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้อื่นๆ ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ประสานความร่วมมือวิจัยกับ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อการวิจัย

อย่างสม่ำเสมอส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและประเมินผลเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สอดคล้องกับ พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2555) เป็นกระบวนการสืบค้นหาความรู้ ความจริง คำตอบหรือองค์ความรู้ใหม่ด้วยวิธีการที่เป็นระบบ แบบแผนที่เชื่อถือได้เพื่อให้ได้ข้อค้นพบ ความรู้ ความจริง

6.3.6 การพัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ ผลการศึกษาและพัฒนาแนวทางสรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ในชุมชนทั้งท้องถิ่นเพื่อพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับจัดการเรียนการสอน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและจัดทำทะเบียนข้อมูลแหล่งเรียนรู้ วิเคราะห์แหล่งเรียนรู้ทั้งที่มีอยู่และที่พบหรือสร้างขึ้นใหม่ โดยพิจารณาองค์ความรู้กระบวนการเรียนรู้และบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำสู่การจัดการเรียนการสอนและการใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างโรงเรียน นักเรียน และชุมชน วิเคราะห์เนื้อหาสาระวิชาและบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงสู่การเรียนรู้ของนักเรียนจากแหล่งเรียนรู้ของท้องถิ่นและจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น และการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน สร้างแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและให้บริการชุมชนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างและดูแลบำรุงรักษาแหล่งเรียนรู้และมีการนิเทศติดตามการพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ นรรัชต์ ฝืนเชียร (2563) โรงเรียนควรรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนร่วมกัน จะช่วยให้นักเรียนรักและหวงแหนแหล่งการเรียนรู้ และพร้อมใจที่จะดูแลรักษาสถานที่เหล่านั้นให้ดีอยู่เสมอ ถ้าโรงเรียนสามารถปลูกจิตสำนึกเหล่านี้ให้เกิดขึ้นภายในใจนักเรียน เพราะนั่นหมายถึงความยั่งยืนของแหล่งการเรียนรู้ที่จะมีประโยชน์ต่อไปจากรุ่นสู่รุ่นนั่นเอง

6.3.7 การนิเทศภายใน ผลการศึกษาและพัฒนาแนวทางสรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการออกแบบและวางแผนระบบการนิเทศภายในให้สอดคล้องกับวิธีการบริหารจัดการจัดการเรียนการสอนและบริบท โดยไม่เพิ่มภาระของครูผู้สอนไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและนักเรียน จัดวางโครงสร้างของคณะกรรมการนิเทศภายในโดยพิจารณาผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาโดยกำหนดบทบาทและหน้าที่ตามความเหมาะสม มุ่งเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตรเพื่อพัฒนาการทำงานรูปแบบการนิเทศมีความยืดหยุ่น มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เลือกรูปแบบการนิเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมและมีการปรับปรุงวิธีการนิเทศ เครื่องมือนิเทศให้มีความเหมาะสมมีมาตรฐานและเชื่อถือได้เสมอ จัดทำรายงานการนิเทศการศึกษาและสะท้อนผลการนิเทศเพื่อนำสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2548) กล่าวว่าการนิเทศภายใน เป็นกระบวนการใน การปฏิบัติงานทางการศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้นเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียนและเพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นในตัวผู้เรียนทุกด้านโดยบุคลากรในโรงเรียนรวมถึงเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของครูอีกทางหนึ่งด้วย

6.3.8 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับชุมชนและองค์กรอื่น ผลการศึกษาและพัฒนาแนวทางสรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพ



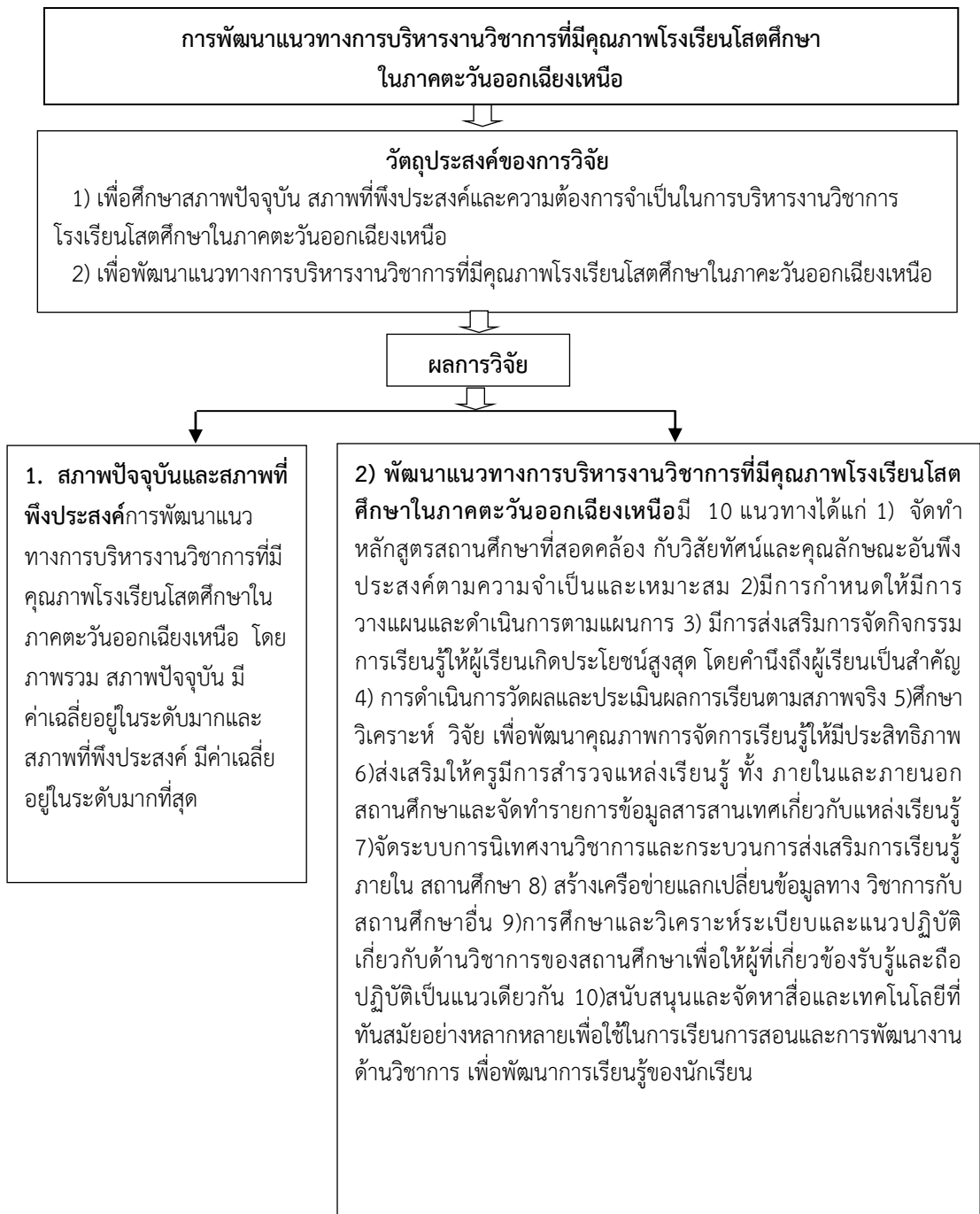
โรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการติดต่อประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการ สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนข้อมูลทางวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ทั้งนี้ผู้บริหารและครูมีการวางแผนร่วมกันในการพัฒนาและมีการติดตามประเมินผลความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาในการพัฒนาแนวทางในการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2546) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับชุมชนและองค์กรอื่นของรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษาและอื่นๆในปัจจุบันเป็นยุคที่มีความเจริญทางด้านเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศ การประสานความร่วมมือในด้านวิชาการกับสถานศึกษาอื่นทำให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนได้รับความรู้ ที่กว้างขวางขึ้นเพราะการร่วมมือทางวิชาการเป็นการแบ่งปันสื่อ และองค์ความรู้ต่าง ๆ

6.3.9 การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ผลการศึกษาและพัฒนาแนวทางสรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการจัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา วิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน มีการตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับด้านวิชาการของสถานศึกษาและแก้ไขปรับปรุง และนำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้มีการติดตาม ประเมินผล ตรวจสอบและหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา สอดคล้องกับ หทัย ศิริพิน (2558) ได้เสนอแนวทางการดำเนินการวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติ จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน วิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้ตรวจสอบร่างระเบียบ แนวปฏิบัติ และประเมินผล การใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุง

6.3.10 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ผลการศึกษาและพัฒนาแนวทางสรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการศึกษาและวิเคราะห์ทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อวางแผนพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนการสอน ศึกษาวิธีการผลิตสื่อการจัดการเรียนการสอนรูปแบบต่าง ๆ เช่น หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ แอปพลิเคชัน เว็บไซต์ เพื่อนำสู่การผลิตสื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการในการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อประสิทธิภาพในการเรียนการสอนและผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ที่ได้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผลิตและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และได้เสนอให้สถานศึกษาดำเนินการตั้งศูนย์สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาทำหน้าที่จัดหา ผลิต พัฒนาและเก็บรักษา เผยแพร่และให้บริการสื่อและเทคโนโลยี รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เช่น พัฒนาห้องสมุดโรงเรียนเป็นศูนย์รวม สื่อและเทคโนโลยีเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของครู นักเรียน และชุมชน เป็นต้น

## 7. องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 10 แนวทางดังแผนภาพ



## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 โรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีนโยบายที่จะพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการให้เป็นรูปธรรม

8.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานวิชาการและนำองค์ความรู้ใหม่ๆ นำไปสู่การปฏิบัติในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพที่สูงขึ้น

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีทักษะทางด้านการบริหารงานวิชาการเพื่อนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานวิชาการ

8.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรมีวิสัยทัศน์ ที่ชัดเจน เพื่อให้เข้าใจบทบาท หน้าที่ของตน ทิศทางการบริหารงานวิชาการ และนำความรู้ ความเชี่ยวชาญมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมาย

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาการบริหารงานโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานแผนงานและงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานหอพัก เพื่อที่จะได้ทราบแนวทางในการส่งเสริมและปรับปรุงพัฒนาต่อไป

8.3.2 ควรศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดอื่นๆ เนื่องจากสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตามพลวัตของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป

## 9. บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

นรรชต์ ฝันเชียร. (2563). **ทฤษฎีพหุปัญญาสู่การเข้าถึงอัจฉริยภาพของนักเรียนทุกคน**. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2565. จาก <https://www.trueplookpanya.com/blog/content/78233/-blog-teaartedu-teaart->

นุชเรศ คำดีบุญ. (2564). **การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4**. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิชิต ฤทธิจรูญ. (2555). **การวิจัยทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2548). การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพห้องจัดการของสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุศฎบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.  
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สลิตา รินสิริ. (2558). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในอำเภอเกาะ  
จันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี  
(พ.ศ. 2561-2580). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการ  
ยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2563). สถานศึกษาในสังกัด สศศ. โรงเรียนเฉพาะความพิการ.  
สืบค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2565. จาก <http://special.obec.go.th/HV3/belong1.php>
- สุพล พรเพ็ญ. (2561). การบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัด  
กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- หทัย ศิริพิน. (2558). ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านกระทู้มลิ้ม (นครราชสีมา  
ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. การศึกษา  
อิสระมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร.
- UNESCO. (1981). *Quality of Life: an Orientation of Population Education*. Bangkok :  
UNESCO.

แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2\*  
SCHOOL ADMINISTRATION GUIDELINES TO LEARNING ORGANIZATION  
IN SCHOOLS UNDER KHONKAEN PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 2

นิตยา หอศิลาชัย<sup>1</sup>, สายัณห์ ผาน้อย<sup>2</sup>, กฤษณาพันธ์ พงษ์บริบูรณ์<sup>3</sup>  
Nittaya Hosilachai<sup>1</sup>, Sayan Panoi<sup>2</sup>, Kissadapan Pongboriboon<sup>3</sup>  
วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย<sup>1,2,3</sup>  
College of Asian Scholars<sup>1,2,3</sup>  
Email : outlook2554@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 302 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 37 คน ครูผู้สอน จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual response format) ชนิด 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 18 แนวทาง

**คำสำคัญ :** องค์กรแห่งการเรียนรู้; สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์; แนวทางการบริหารสถาน

## ABSTRACT

This purpose of this research was to: 1) To study the current and desirable conditions of being a learning organization of educational institutions under the KhonKaen Primary Educational Service Area Office 2, and 2) To study the management approaches to becoming a learning organization. of schools under the KhonKaen Primary Educational Service Area Office 2. The samples used were 302 administrators and teachers divided into 37 administrators and 265 teachers. The tools used in the research are questionnaires. It was characterized by a 5-level dual- response format and a semi-structured interview. Statistics used to analyze the data include: Percentage, average, standard deviation and use the Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) technique to prioritize essential needs.

The results showed that 1) the current state of being a learning organization of educational institutions under the KhonKaen Primary Educational Service Area Office 2 overall was at a high level, and the desirable state of being a learning organization was at a high level. The learning organization of the schools under the KhonKaen Primary Educational Service Area Office 2 overall was at the highest level and 2) the educational management approach towards a learning organization. of schools under the Office of KhonKaen Primary Educational Service Area 2, amounting to 18 guidelines.

**Keywords :** Learning Organization; Current condition and desirable condition; School Administration Guidelines

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการศึกษาที่มุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งภูมิปัญญา การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้เท่าทันสังคมโลกควบคู่กับสังคมข้อมูลข่าวสาร (Information Society) ความสามารถของมนุษย์ยุคใหม่ คือ ทรัพยากรความรู้ ที่มีใช้ไม่เพียงแต่ความรู้เพื่อความรู้เท่านั้น ระบบการศึกษาจะต้องสร้างผู้ที่จะจบการศึกษามีสมรรถนะในเรื่องการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาต่างประเทศ เนื่องจากสังคมโลกในปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ไร้พรมแดน ทำให้ศักยภาพที่จะประสบความสำเร็จมีพอ ๆ กับศักยภาพที่จะล้มเหลว การศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่พัฒนาคน เพื่อเตรียมความพร้อม แต่การศึกษาจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณค่าที่แท้จริงในความเป็นมนุษย์ การศึกษาในสังคมแห่งประชาคมอาเซียนก็เช่นเดียวกันเป็นการจัดการศึกษานานาชาติในแถบภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และใกล้เคียงให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันกับสังคมอาเซียนได้อย่างมีคุณภาพ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศ และแก้ไขปัญหาของสังคมเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองไปตลอดชีวิต ช่วยให้การดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข โดยส่งเสริมและเปิดโอกาสให้คนไทยทุกคนมีสิทธิและความ

เสมอภาคในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ในปัจจุบันได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ สามารถส่งผ่านถึงกันและกันทั่วโลกได้อย่างรวดเร็ว ดังจะเห็นได้จากประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งหวังจะให้การศึกษามีการปรับเปลี่ยนสู่การศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในประชาคมโลก การบริหารจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษาเป็นการบริหารแบบกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา สถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจ การบริการการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ตามบริบทของบุคคลซึ่งเป็นการบริหารที่เรียกว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) เป็นการบริหารโดยการมีส่วนร่วมจากบุคคลหลายฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) กับสถานศึกษา โดยตรงในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าและผู้แทนองค์กรศาสนา เข้ามาร่วมกันบริหารจัดการศึกษา(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2550) องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของคนภายในองค์กร โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อดำเนินการให้เกิดผลภายใต้กลยุทธ์การบริหารในเชิงรุกเตรียม พร้อมรับกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้อย่างสง่างาม โดยมิวัจนธรรมที่ดีและกระบวนการต้องดำเนินอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างบริหารการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมออันจะนำพาให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างน่าพึงพอใจตามสภาพการณ์ขององค์กรนั้น ๆ โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร พันธกิจและยุทธศาสตร์การดำเนินงานบริหารจัดการโครงสร้างองค์กร ระบบองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และการจูงใจ (Kaiser, Sandra M., 2000) การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) คือ การที่คนในองค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้ไปด้วยกัน โดยใช้ความรู้ประสานกับเทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ ทางด้านองค์กรการศึกษาได้มีการตื่นตัวในการเปลี่ยนแปลงการศึกษารั้งยิ่งใหญ่อย่างจริงจัง โดยจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่ได้ระบุให้มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนและเทคโนโลยีทางการศึกษาอีกด้วย สถานศึกษาเป็นองค์กรการศึกษาที่ทุกองค์กรกำลังปรับตัว เพื่อก้าวกระโดดสู่การเปลี่ยนแปลง การศึกษาที่ต้องนำมาใช้เป็นกลไกในการสร้างชาติ สร้างคน สร้างงาน และให้ประชาชนในชาติเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้สู่สังคมประชาคมอาเซียนได้อย่างเต็มศักยภาพ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

การเรียนรู้ภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญกับสถานที่ทำงานในปัจจุบันนี้ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นแต่ยังไม่เพียงพอ (Marsick and Watkins, 2003) ที่จะทำให้องค์กรพัฒนาไปยังขีดสุด แต่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พุดคุยร่วมกันแก้ปัญหาจะทำให้องค์กรเดินไปข้างหน้าและบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ เพราะความรู้คือกุญแจแห่งความสำเร็จที่จะทำให้ทุกองค์กรอยู่รอดในปัจจุบันนี้ องค์กรจึงต้องสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในองค์กร (Bennett and O'Brien, 1994 ; Watkins and Marsick, 2003) และความมุ่งมั่นที่จะขยายและพัฒนาขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้

อย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร โดยองค์กรจะสนับสนุนส่งเสริมการประยุกต์ใช้ความรู้และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2562) การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนมุ่งเตรียมคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกัน เพื่อเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรมจริยธรรม มีความเพียรและรู้คุณค่าความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตควบคู่กับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคน โรงเรียนควรมีกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้และมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบตรวจสอบและประเมินได้โดยที่ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล บุคลากรภายในองค์กรจะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและมีการทำงานเป็นทีม ซึ่งเรียกว่า “การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้” สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าพัฒนาองค์กรประเภทต่าง ๆ โดยเฉพาะโรงเรียนเป็นองค์กรที่ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลักเป้าหมายสุดท้ายของการจัดการศึกษาในโรงเรียน คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในบรรดาองค์กรประเภทต่าง ๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้ให้นโยบายกับโรงเรียนในสังกัดในการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการศึกษาไว้ว่าการสร้างคุณภาพทุนมนุษย์สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน นโยบายการจัดการศึกษา มีดังนี้ รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมภาคภูมิใจ ส่วนจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทักษะคิดวิเคราะห์ แคล่วคล่อง ว่องไวเขียนอ่าน ก้าวทันเทคโนโลยี และจัดการสิ่งแวดล้อม เป้าหมาย ด้านคุณภาพ ประกอบด้วย สำนักงานคุณภาพ (Quality Office) โรงเรียนคุณภาพ (Quality School) ครูคุณภาพ (Quality Teacher) นักเรียนคุณภาพ (Quality Student) และคณาจารย์ คือ โรงเรียนนำคุณครูพาเที่ยวสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้พบเจอสภาพปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาด้านการบริหารจัดการ พบว่าบุคลากรในโรงเรียนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการการทำงานที่เป็นระบบ การวางแผนร่วมกัน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการในโรงเรียน การสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในระบบการทำงานเพื่อลดภาระงาน ของแต่ละบุคคล การให้บุคลากรคิดถึงพัฒนาโรงเรียนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญสถานศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างและพัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นสถานศึกษาจะต้องรับภาระหน้าที่ที่สำคัญที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ การสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีบทบาทสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะต้องมีวิธีการและมีแนวทางในการบริหาร



สถานศึกษา เพื่อเป็นการแสดงถึงความรู้ความสามารถที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป็น การสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วยกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ สำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อจะส่งผลให้สถานศึกษาเกิด ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่ เป้าหมายร่วมของสถานศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและ เพื่อพัฒนาการเป็นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการพัฒนา องค์กรให้มีศักยภาพและคุณภาพตลอดจนการพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา แนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร ส่งเสริมศักยภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเสริมสร้าง และขยายองค์ความรู้ใหม่ ๆ และ เป็นข้อมูลในการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบถึงระดับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ แก่ผู้บริหารในระดับ เขตพื้นที่อื่นๆ ต่อไป

3.2 ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาแนว ทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาตนเองต่อไป

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน ผู้บริหาร 162 คน จำนวนครูผู้สอน 1,201 คน รวมทั้งสิ้น 1,363 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยใน ครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie & Morgan (1970) ได้เท่ากับจำนวน 302 คน

แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 37 คน ครูผู้สอนจำนวน 265 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็น 1) แบบสอบถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่า IOC ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 และ 2) แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

## 5. ผลการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.39$ , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเรียนรู้ ( $\bar{X}=4.47$ , S.D. = 0.56) ด้านการจัดการองค์ความรู้ ( $\bar{X}=4.4$ , S.D. = 0.65) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X}=4.37$ , S.D. = 0.65) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ( $\bar{X}=4.36$ , S.D. = 0.67) และด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ( $\bar{X}=4.35$ , S.D. = 0.66) ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.55$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการองค์ความรู้ ( $\bar{X}=4.61$ , S.D. = 0.49) ด้านการเรียนรู้ ( $\bar{X}=4.59$ , S.D. = 0.59) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X}=4.59$ , S.D. = 0.49) ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ( $\bar{X}=4.58$ , S.D. = 0.49) และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ( $\bar{X}=4.55$ , S.D. = 0.50) ตามลำดับ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง PNI<sub>Modified</sub> สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (PNI<sub>Modified</sub> = 0.053) การคิดอย่างเป็นระบบ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.050) และการจัดการองค์ความรู้ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.046) ตามลำดับ

5.2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จากการศึกษาข้อมูลที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และข้อมูลที่ได้สังเคราะห์ผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นได้แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ดังนี้

1) ด้านการเรียนรู้มีจำนวน 4 แนวทาง ได้แก่ 1.1) ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 1.2) ท่านมีความริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง 1.3) ท่านมีความรู้ในการพัฒนางานของสถานศึกษา 1.4) ท่านรู้วิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้อื่นได้ด้วยตนเอง

2) ด้านการจัดการองค์ความรู้จำนวน 4 แนวทาง ได้แก่ 2.1) ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ 2.2) ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทุกคนภายในสถานศึกษา 2.3) สถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาของบุคลากรตามความถนัดและความสนใจ 2.4) สถานศึกษาให้ความสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี

3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจำนวน 3 แนวทาง ได้แก่ 3.1) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการจัดทำวิสัยทัศน์ 3.2) สถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ 3.3) บุคลากรในสถานศึกษาได้มีการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้

4) ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคลจำนวน 4 แนวทาง ได้แก่ 4.1) ผู้บริหารให้อำนาจบุคลากรในการเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา 4.2) ผู้บริหารให้อำนาจครูในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบโดยตรง 4.3) สถานศึกษามีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน 4.4) ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจบุคลากรในการปฏิบัติงานให้

5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบจำนวน 3 แนวทาง ได้แก่ 5.1) สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย และสะดวกต่อการนำไปใช้งานได้ตลอดเวลา 5.2) สถานศึกษามีการสนับสนุน ให้บุคลากรมีการวางแผนล่วงหน้า 5.3) สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการระบบงานต่าง ๆ

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ได้กำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันและปรับตัวต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคนี้สอดคล้องกับตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน และสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้โดยให้ประชาชนคนไทยได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันทางการศึกษา เป็นการพัฒนาด้านอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและนำไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 ที่ได้กล่าวว่าเพื่อให้คนไทยเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่งผลจากการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนได้มีการดำเนินการ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ด้านการจัดการองค์ความรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยจึงพบว่าทุกด้านมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของการศึกษาของ นครินทร์ จีบจิตต์ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาผลการศึกษาพบว่าระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ระดับมาก

6.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครู ส่วนใหญ่มีความพึงประสงค์ให้โรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต2 มีการจัดระบบองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่ยังไม่สามารถจัดการองค์ความรู้ในการบริหารจัดการในโรงเรียนได้อย่างเต็มที่เท่าที่ควร ดังนั้น ทั้งผู้บริหารและครูมีต้องการให้มีการส่งเสริมและการสนับสนุน การเห็นความสำคัญในการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ว่าเป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กร เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกัน และกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก การพัฒนาองค์กรยุคใหม่ที่ทุกคน ทุกทีม ทุกหน่วยงานต้องร่วมกัน โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อาทิเช่น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ให้การครูผู้สอน จึงคาดหวังให้มีการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ที่ได้ระบุว่าในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นจะต้องผสมแนวคิดทั้งหมดไว้ด้วยกันสามารถแบ่งเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) การสร้างบรรยากาศแบบเปิดให้สมาชิกในองค์กรได้มีโอกาสทราบถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ทำการพัฒนาวินัยทั้ง 5 ประการ แก่สมาชิกทุกคนในองค์กร เพื่อเป็นการปรับพื้นฐานวิธีการคิดและวิธีการปฏิบัติต่อตนเองและต่อองค์กร 3) ทำการพัฒนาองค์กรเรียนรู้ในระดับองค์กร คือ การสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบงานต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการเรียนรู้ 4) ทำการพัฒนาตัวผู้นำให้เกิดทักษะต่าง ๆ ต่อการเป็นผู้นำที่มีความเป็นเลิศ 5) กำหนดรูปแบบของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและส่วนรวม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบ 6) กำหนดมาตรการในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะ เข้าสู่การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยเป็นลักษณะของงานที่ทำทนายและการสนับสนุน และ 7) พัฒนาและส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับแนวคิดของอำนาจ ศรีพูนสุข (2551) ที่กล่าวว่า องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีองค์ประกอบ 1) มีบทสรุปหรือข้อพิสูจน์ที่ชัดเจนว่าความรู้หรือทฤษฎีทางปัญญาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน 2) องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากรและมีบุคลากรที่เรียนรู้ตลอดเวลา และเรียนรู้ร่วมกันจะเป็นองค์กรที่รู้เท่าทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ไม่อาจคาดเดาได้ และสามารถปรับตัวอยู่รอดและประสบความสำเร็จมากกว่าองค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้และ3)องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับ “คน” ด้วยการให้คุณค่ากับ การพัฒนา การเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และมุ่งสร้างให้คนในองค์กรเกิดการนำความรู้ไปวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาในลักษณะที่เรียกว่าเป็น “ความคิดที่เป็นระบบ” สอดคล้องกับแนวคิดทางการบริหารอื่น ๆ ที่ให้ความสำคัญกับทฤษฎีหรือทฤษฎีปัญหาไม่ว่าจะเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร การบริหารงานคุณภาพ การจัดการความรู้ รวมทั้งเทคนิควิธีการบริหาร การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วย

6.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น

เขต 2 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นได้ดังนี้ 1) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล 2) การคิดอย่างเป็นระบบ 3) การจัดการองค์ความรู้ 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 5) การเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเหตุผลที่องค์กรมีความจำเป็นที่ต้องมีการเรียนรู้ ก็เนื่องมาจากระดับคุณภาพของการปฏิบัติงาน และความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงงานในยุคปัจจุบันต้องอาศัยการเรียนรู้เป็นฐานที่สำคัญยิ่ง สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาส่งเสริมจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากความท้าทายและความกดดันไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติในการทำงาน ความท้าทายในการแข่งขันของสภาพเศรษฐกิจเช่นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การคิดอย่างเป็นระบบและการจัดการองค์ความรู้ ซึ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นที่จะต้องเร่งดำเนินการ คือด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคลสอดคล้องกับ Senge, P. M. (2000) ที่กล่าวว่าการให้อำนาจกับคนที่ทำงาน (empower people) ถ้าลูกจ้างทั้งหลายได้รับการยอมรับในความสามารถในความสำเร็จของเขา ก็จะเรียนรู้ได้ถึงระดับที่ดีที่สุด องค์กรบางแห่งได้มีการพัฒนาระบบ การทำงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนความเป็นอิสระของลูกจ้างในการปฏิบัติงาน การที่จะทำงานอย่างมีความสามารถในการผลิตและมีความคิดสร้างสรรค์นั้น แต่ละบุคคลจะต้องมีอำนาจในการเรียนรู้ด้วย การพัฒนาวินัยของการคิดเชิงระบบ การคิดเป็นระบบหรือความสามารถในการมองเห็นรูปแบบ และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากของคนที่มีความชำนาญในการทำงาน ซึ่งน้อยคนนักจะทำได้แต่ทราบได้ทีในองค์กรยังมีการคิดที่ไม่เป็นระบบอยู่ องค์กรจะไม่สามารถที่จะได้มาซึ่งการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ และการเปลี่ยนรูปลักษณะของการเรียนรู้ (transform the image of learning) กลยุทธ์ที่ชัดเจนในการเปลี่ยนองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนภาพลักษณ์ (image) หรือรูปแบบความคิดซึ่งคนส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ คนเรามีแนวโน้มที่จะมองไปที่การเรียนรู้ โดยผ่านรูปแบบของความคิดที่ผ่านมา เช่น วินัย การควบคุม การฝึกฝน เป็นต้น รูปแบบทางความคิดต้องย้อนหลังมาตามอารมณ์ ความรู้สึกของพลังงาน ความตื่นตัว ความสำเร็จของธุรกิจ ความสนุกสนาน การแข่งขันและการเจริญเติบโตของบุคคลและองค์กร และสอดคล้องแนวคิดของ เจชฎา นกน้อย และคณะ (2552) ที่กล่าวว่ามี การเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับล่างรวมถึงมีการมอบหมายงาน และกระจายความรับผิดชอบให้พนักงานสามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และดำเนินการในงานที่อยู่ในข่ายความสามารถและความรับผิดชอบทำให้พนักงานสามารถเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับการทำงานด้วยอีกทางหนึ่ง

6.2 จากผลการวิจัยพบว่าแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

6.2.1 ด้านการเรียนรู้ มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 4 แนวทางได้แก่ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีมีความริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องมีความรู้ในการพัฒนางานของสถานศึกษาและรู้วิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้อื่นได้ด้วยตนเองทั้งนี้อาจเป็นเพราะการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เน้นระดับของบุคคลเป็นการเรียนรู้ที่มีความสำคัญต่อองค์กร เพราะในการที่องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ต้องอาศัยการเรียนรู้ของบุคคลเป็นพื้นฐาน การเรียนรู้ระดับทีมงาน ต้องมีทีมงานที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความคิดความเชื่อต่างกันจำเป็นต้องปรับความคิด แบบแผนความคิดให้สอดคล้องกันและการเรียนรู้ระดับองค์กรซึ่งต้องอาศัยผลการเรียนรู้ของบุคคลและทีมงานเป็นพื้นฐาน จึงจำทำให้เกิดแนว

ทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Pedler, Burgoyne & Boydell (1991) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ (Learning) ทุกคนในบริษัทจะช่วยเหลือสนับสนุนและสนใจในบทเรียนคนใช้เวลาในการตั้งคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองปฏิบัติเพื่อวิเคราะห์และเรียนรู้จากบทเรียน มีทัศนคติทั่วไปของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นั่นคือการพยายามเรียนรู้และทำให้ดีขึ้น ความแตกต่างของทุกคนในองค์กรถูกมองว่าเป็นคุณค่าที่ดีที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเองของทุกคน (self-development for all) โดยแต่ละคนสามารถตัดสินใจได้ว่าการฝึกอบรมและพัฒนาอะไรที่ต้องการคำแนะนำที่เหมาะสม และถูกกระตุ้นให้รับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง ทรัพยากรในการพัฒนาตนเองมีประโยชน์สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกด้วย นั่นคือมีโอกาสนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการเรียนรู้ที่เปิดให้เข้าถึงได้ง่ายทั่วทั้งบริษัท การขยายตัวของความจำเป็นในการเรียนรู้ของบุคคลมาจากการประเมินผลและการวางแผนอาชีพยังสอดคล้องกับ Micheal J. Marquardt (2002) ที่ได้ให้แนวคิดว่าการเรียนรู้ ทั้งสามดังกล่าวต้องอาศัยทักษะในการเรียนรู้ 5 ทักษะ ประกอบด้วย การคิดเชิงระบบ รูปแบบความคิด การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ การเรียนรู้แบบชี้แนะตนเอง การเสวนาโต้ตอบอย่างมีแบบแผน และรูปแบบการเรียนรู้ระดับบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์กรนั้นใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อการปรับตัว การเรียนรู้จากการคาดการณ์อนาคตและการเรียนรู้จากการปฏิบัติและยังสอดคล้องกับ เจษฎา นกน้อย และคณะ (2552) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ โดยพนักงานทุกคนในองค์กรจะมีลักษณะนิสัยที่ใฝ่รู้ องค์กรมีการสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ความรู้อย่างเป็นระบบทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและองค์กรรวมทั้งมีการสร้างระบบการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรและใช้ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ร่วมกัน

6.2.2 การจัดการองค์ความรู้ มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 4 แนวทาง ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทุกคนภายในสถานศึกษาสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาของบุคลากรตามความถนัดและความสนใจและสถานศึกษาให้ความสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดีทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดการองค์ความรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่ต้องมีการใช้กระบวนการที่ช่วยรวบรวมจัดเก็บวิเคราะห์และกำหนดประเด็น รวมไปถึงการเผยแพร่องค์ความรู้ที่มีประโยชน์และมีความจำเป็นต่อการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ต้องมีการจัดการกับองค์ความรู้ให้มีการเปลี่ยนรูปข้อมูลและข่าวสารให้อยู่ในรูปขององค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติการในการแก้ไขปัญหาได้ และต้องสามารถใช้ได้ผลกับทุก ๆ สถานศึกษาโดยผู้บริหารต้องสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากรและต้องส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาของบุคลากรตามความถนัดและความสนใจจึงจะทำให้แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดประสิทธิผลมีประสิทธิภาพต่อไปสอดคล้องกับแนวคิดของ Gephart et al, (1996) ที่ได้กล่าวว่า การสร้างองค์ความรู้และมีการแบ่งปันความรู้ไม่ใช่แต่เพียงมุ่งสร้างหรือจับกระแสใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังมีการส่งผ่านความรู้แก่กันอย่างรวดเร็ว เผยแพร่ให้แก่ผู้อื่นที่ต้องการใช้ได้อย่างรวดเร็วทันที ยังสอดคล้องกับ Micheal J. Marquardt (2002) ที่ได้ให้แนวคิดว่าการจัดการความรู้ (knowledge management) ให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยจะต้องจัดรูปแบบการผสมผสาน การรวบรวมความรู้ การ ข้อมูล มีการแลกเปลี่ยนความรู้การถ่ายโอนความรู้ และการ

พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการและยังสอดคล้องกับ พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการองค์ความรู้ว่า เป็นกระบวนการของการขัดเกลา เลือกลงและบูรณาการ การใช้สารสนเทศจนเกิดเป็นความรู้ใหม่ (new knowledge) ความรู้ใหม่เกิดจากการผสมผสาน ความรู้และประสบการณ์เดิมผนวกกับความรู้ใหม่ที่ได้รับรู้ดังกล่าวเป็นความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นความรู้ที่ไม่ปรากฏชัดแจ้ง (tacit knowledge) หากความรู้เหล่านั้นได้ถูกถ่ายทอดออกมา ในรูปของการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ความรู้นั้นจะกลายเป็นความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง (explicit knowledge)

6.2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 3 แนวทาง ได้แก่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการจัดทำวิสัยทัศน์สถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์และบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนต้องมีความคาดหวังที่ดีในอนาคต ต้องสามารถแปลงวิสัยทัศน์มาสู่พันธกิจและแผนปฏิบัติจริง และต้องสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของตนกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยผู้บริหารและบุคลากรต้องร่วมกันกำหนดขึ้นตามบริบทและ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม จึงจะทำให้แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถพัฒนาได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge, P. M. (2000) ที่ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นวิธีการทำให้แต่ละคนเกิดวิสัยทัศน์การหัดให้คนคิดมองไปข้างหน้ามองอนาคต สร้างสถานการณ์จำลองแบบต่าง ๆ คิดว่าผลที่ดี ผลที่ไม่ดี ผลแบบกลาง ๆ น่าจะเกิดขึ้นเป็นอย่างไร แต่ละทางมีทางแก้ไขอย่างไร โดยแฝงเข้าไปในงานในกลุ่มการทำงานให้ตัดสินใจร่วมกันหัดให้ไปทำเป็นการบ้านแล้วนำมาคุยร่วมกัน ซึ่งการมอบหมายให้รับผิดชอบ การตัดสินใจในแต่ละเรื่องด้วยตนเอง จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2550) ได้กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นเรื่องของการร่วมใจเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งจะทำให้องค์กรมีพลังมากอย่างไม่น่าเชื่อ เกิดปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาที่ทำให้สมาชิกขององค์กรทำงานในลักษณะทุ่มเทใจ ที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า commitment และ conviction ต่อองค์กร เนื่องจากวิสัยทัศน์ร่วมเข้าไปกระทบใจ กระทบความเชื่อ ค่านิยม ความใฝ่ฝันในชีวิตของคนในองค์กร วิสัยทัศน์ร่วมไม่ใช่ข้อตกลงที่กำหนดโดยผู้มีอำนาจ แล้วทำให้สมาชิกขององค์กรยอมรับ แต่เป็นข้อตกลงที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจนทุกคนเห็นพ้องต้องกัน

6.2.4 การเพิ่มอำนาจอำนาจแก่บุคคล มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 4 แนวทาง ได้แก่ผู้บริหารให้อำนาจบุคลากรในการเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาผู้บริหารให้อำนาจครูในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบโดยตรง สถานศึกษามีการแบ่งสายงาน การบังคับบัญชาอย่างชัดเจนและผู้บริหารมีความภาคภูมิใจบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการเพิ่มอำนาจแก่บุคคลในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบ เป็นการกระจายอำนาจให้แก่ครู หรือบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถตัดสินใจหรือแก้ปัญหา พร้อมทั้งดำเนินการในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถรับรู้ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ถึงความสำคัญของบุคลากรทุกคน เปิดโอกาสให้บุคลากร ชุมชนได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายและทำประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสังคมและชุมชนรวมถึงการที่ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง ผู้สอน และมีการทำงานร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงานเป็นทีม โดยมีการเรียนรู้และแก้ปัญหาาร่วมกันผู้บริหารให้อำนาจ

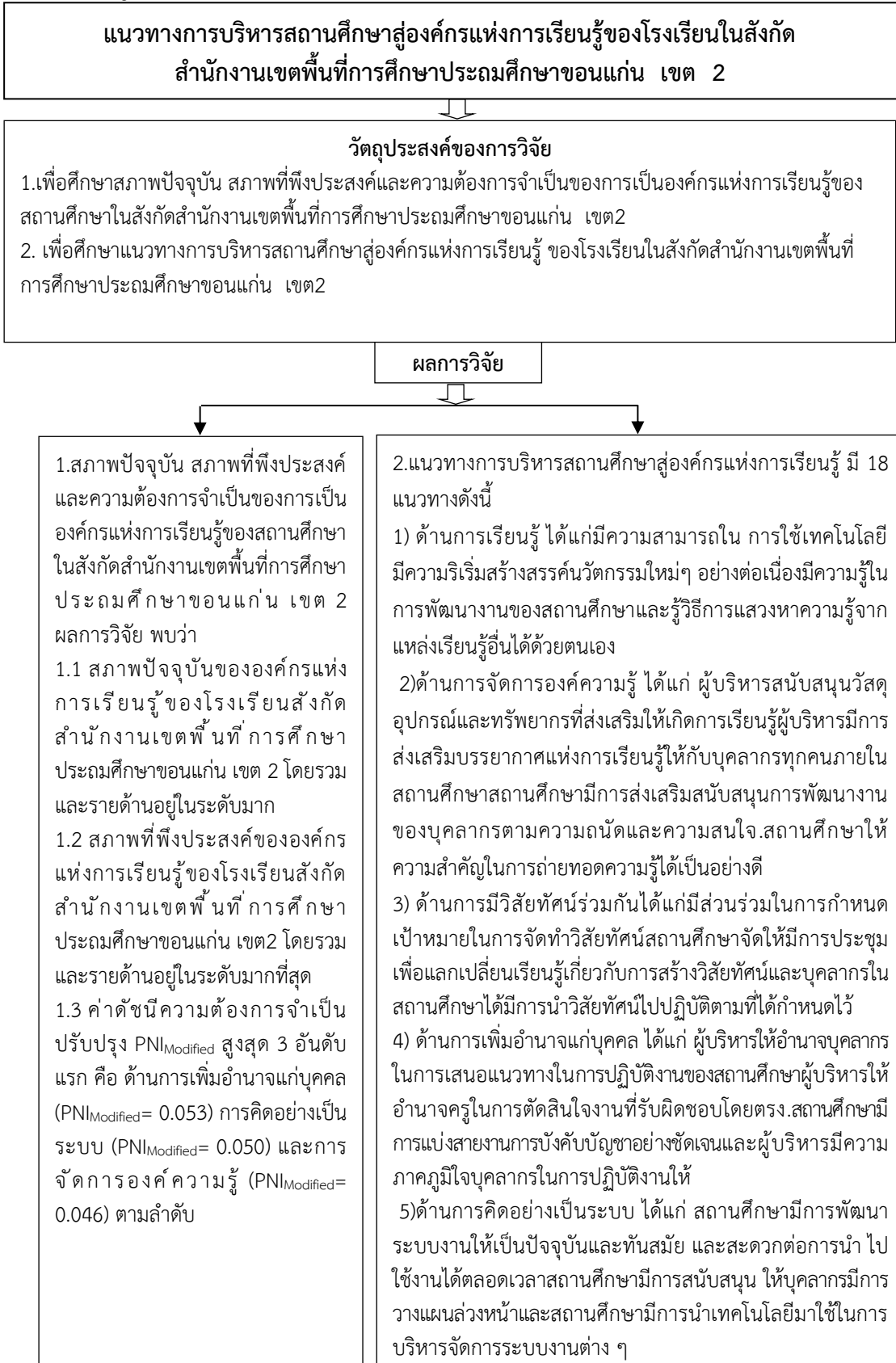
บุคลากรในการเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาผู้บริหารจึงต้องให้อำนาจครูในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบโดยตรงจึงจะมีผลทำให้การการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลดีต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Michel J. Marquardt (2002) ที่ได้กล่าวถึง การให้อำนาจแก่สมาชิกในองค์กรทุกภาคส่วน ซึ่งรวมถึง ผู้จัดการ พนักงาน ลูกค้า หุ้นส่วน ธุรกิจ และชุมชน โดยให้อำนาจในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ รวมถึงการปฏิบัติต่อ พนักงานโดยมองว่าพนักงานเป็นผู้มีคุณวุฒิและความสามารถ และสอดคล้องกับแนวคิดของเจษฎา นกน้อย และคณะ (2552) ที่กล่าวว่า การเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับล่างรวมถึงมีการมอบหมายงาน และกระจายความรับผิดชอบให้พนักงานสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและดำเนินการในงานที่อยู่ในข่ายความสามารถและความรับผิดชอบทำให้พนักงานสามารถเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับการทำงานด้วยอีกทางหนึ่ง

6.2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 3 แนวทาง ได้แก่สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย และสะดวกต่อการนำไปใช้งานได้ตลอดเวลาสถานศึกษามีการสนับสนุน ให้บุคลากรมีการวางแผนล่วงหน้าและสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการระบบงานต่าง ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนขององค์กร เป็นการมองเห็นความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในรูปแบบที่ไม่หยุดนิ่ง และไม่มองแบบแยกส่วนจุดสำคัญของความคิดเชิงระบบก็ คือข้อมูลย้อนกลับ การเรียนรู้จากประสบการณ์และจากคนอื่น ๆ ซึ่งการปฏิสัมพันธ์ที่ว่าจะเกิดขึ้นทุกส่วนที่ประกอบกันเป็นระบบขององค์กร จึงต้องมีการพัฒนากระบวนการให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย และสะดวกต่อการนำไปใช้งานได้ตลอดเวลาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2 ให้มีความพร้อมอยู่เสมอ และสถานศึกษาต้องมีการสนับสนุน ให้บุคลากรมีการวางแผนล่วงหน้าและมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการระบบงานต่าง ๆ ให้ได้เป็นอย่างดีนั่นเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge, P. M. (2000) ที่ได้กล่าวถึงการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ต้องมีหลักว่าปัญหานั้นเป็นวัฏจักร กล่าวคือ ปัญหาทุกวันนี้ย่อมเป็นผลมาจากแนวทางแก้ปัญหาเมื่อวานนี้ที่ผิดพลาด โดยการมองโลกแบบแยกส่วนจึงทำให้เกิดปัญหาตามมาเหมือนลูกโซ่ และยังสร้างแรงกดดันเพื่อแก้ปัญหาโดยวิธีการเชิงบวกมากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้ระบบตอบสนองกลับมาด้วย ผลในเชิงบวกทำให้การปัญหาอย่างสมดุลและสร้างสรรค์มากขึ้น เพราะความเป็นจริงแล้วพฤติกรรมของมนุษย์มีแนวโน้มไปในทางที่ดีก่อนที่จะแย่ลง เพราะถูกระทบจากการแก้ปัญหาด้วยวิธีการเชิงลบ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาโดยใช้วิธีเดิมซ้ำแล้วซ้ำอีก เพราะไม่มีวิธีการแก้ปัญหาใดที่จะใช้ได้กับทุกสถานการณ์เนื่องจากเหตุและผลบางทีก็ไม่สอดคล้องกันเหมือนเดิมเสมอไป หากเกิดขึ้นในเวลาและสถานที่แตกต่างกัน ยังสอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2550) ที่กล่าวว่าความคิดเชิงระบบ (System Thinking) เป็นหลักการที่สำคัญที่สุดในหลัก 5 ประการ ขององค์กรแห่งการเรียนรู้และบุคคลเรียนรู้ เป็นลักษณะของการคิดเชื่อมโยงมองภาพรวมคิดเชิงสังเคราะห์มากกว่าวิเคราะห์แยกแยะ มองเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบทั้งความสัมพันธ์เชิงลึก และความสัมพันธ์แนวกว้างในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากกว่าคิดแบบเหตุผลเชิงเส้นตรง คิดเน้นที่กระบวนการหรือแบบแผน (Pattern) มากกว่าภาพเป็นจุด ๆ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของวิกรม รักรักษา (2551) ที่ได้



กล่าวว่าการคิดอย่างเป็นระบบ คือ การคิดอย่างมีหลักการและเหตุผลในการจัดระเบียบข้อมูลหรือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ให้มีแบบแผนหรือกระบวนการที่ชัดเจน

### 7. องค์ความรู้ใหม่



จากแผนภาพดังกล่าวข้างต้น สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่าสภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง  $PNI_{Modified}$  สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ( $PNI_{Modified} = 0.053$ ) การคิดอย่างเป็นระบบ ( $PNI_{Modified} = 0.050$ ) และการจัดการองค์ความรู้ ( $PNI_{Modified} = 0.046$ ) ตามลำดับและแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 18 แนวทาง

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงบรรยาย

8.1.1 ผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปวัดระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แก่ผู้บริหารในระดับเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ต่อไป

8.1.2 ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการปรับปรุงแนวทางการบริหารในบางเรื่องเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจให้ครูให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้

8.1.2 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้ครูมีกระบวนการคิด

8.1.3 บุคลากรทุกคนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาต้องนำวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลมาหลอมรวมเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

8.1.4 ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถตามความเหมาะสม

8.1.5 สถานศึกษาควรจัดฝึกอบรมครูให้เข้าใจกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในการนำแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนไปใช้ โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนก่อนจากนั้นจึงนำแนวทางที่ได้จากการศึกษามาปรับใช้ในโรงเรียน

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร บรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กร

8.3.2 ควรมีการวิจัยพร้อมการพัฒนารูปแบบและกลยุทธ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในโรงเรียน

## 9. บรรณานุกรม

เจษฎา นกน้อย และคณะ. (2552). นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : เอเชียเพลส.

- นครินทร์ จับจิตต์. (2562). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). **การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพฯ : เอ็กชเปอร์เน็ท.
- วิกรณ์ รัชษ์ปวงชน. (2551). **กระบวนการเรียนรู้ของนักบริหาร**. กรุงเทพฯ : ยูแอนดีไอ.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). **วิธีแห่งองค์กรอัจฉริยะ. จุลสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์**. 73. 2-3.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. (2563). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2563 – 2565)**. ขอนแก่น : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **กลยุทธ์ของ สพฐ.** กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2562). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา**. มหาสารคาม : ตักศิลาการพิมพ์.
- อำนาจ ศรีพูนสุข. (2551). **องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Bennett, J. K., & Brien, M. J., (1994). **The building blocks of the learning Organization. Training**. 31(6). 41-48.
- Gephart et al. (1996). **Learning Organizations come alive. Training & Development**. 50(12). 34-45.
- Kaiser, Sandra M. (2000). **Mapping the learning organization: Exploring a model of organization learning**. (Unpublished doctoral dissertation in Human Resource Education and Workshop Development). Louisiana State University and Agricultural & Mechanical College.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). **Demonstrating the Value of an Organization's Learning Culture: The Dimensions of the Learning Organization Questionnaire. Advances in Developing Human Resources**. 5(2). 132–151.
- Michel J. Marquardt. (2002). **Building the Learning Organization : A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success**. New York : McGraw-Hill.
- Pedler, Burgoyne & Boydell. (1991). **The Learning Company**. A strategy for sustainable development, London : McGraw-Hill.
- Senge, P. M. (2000). **The fifth discipline : The art and practice of the learning organization**. New York : Currency Doubleday.

การพัฒนาคู่มือการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด\*

THE DEVELOPING OF MANUAL FOR THE STUDENT AFFAIRS  
MANAGEMENT ADMINISTRATION OF SCHOOL UNDER THE EDUCATION  
OFFICE OF ROI ET MUNICIPALITY

ณัฐวุฒิ วินทะไชย<sup>1</sup>, กฤตยากร ลดาวัลย์<sup>2</sup>  
Natawut Wintachai<sup>1</sup>, Kittayakorn Ladawan<sup>2</sup>  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด<sup>1,2</sup>  
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus<sup>1,2</sup>  
Email : Natawut2533@hotmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา 2) เพื่อพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา 3) เพื่อประเมินความเหมาะสมของคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .618–.894 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินค่าความสอดคล้องของคู่มือ การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 24 คน และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนรองลงมา ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารจัดการงานกิจการนักเรียน 2. ผลการพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา พบว่าองค์ประกอบของคู่มือ ได้แก่ 1) ปก 2) คำนำ 3) สารบัญ ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผลส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ส่วนที่ 3 สารระสำคัญส่วนที่ 4 องค์ประกอบการบริหารกิจการนักเรียนส่วนที่ 5 กฎหมายระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานกิจการนักเรียนส่วนที่ 6 เจ็อนไขความสำเร็จและเอกสารอ้างอิง 3. ผลการประเมินคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา พบว่า คู่มือมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้โดยรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านประโยชน์จากการนำคู่มือไปใช้ รองลงมา คือ ด้านความเป็นไปได้และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกแบบ

**คำสำคัญ :** การพัฒนา; คู่มือการบริหารงานกิจการนักเรียน; สถานศึกษา

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the status of student affairs administration of educational institutions; 2) to develop manuals on student affairs administration of educational institutions; 3) to assess the appropriateness of the manuals on student affairs administration of educational institutions. The sample group consisted of 214 school administrators and teachers. The instruments used in the research were a 5-level estimation scale questionnaire with IOC values between 0.67 – 1.00, discrimination between .618 - .894, total confidence values of .87, and a semi-structured interview. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation. The development of student affairs management manuals prepared by 3 experts. The tool used is the manual conformity assessment and the assessment of the appropriateness of student affairs administration manual of the educational institutions. The informants were 24 administrators. The data were analyzed using basic statistics such as mean and standard deviation.

The results showed that: 1. The overall condition of student affairs administration of the educational institutes was at a high level. The aspect with the highest average was the evaluation of student affairs performance, followed by the implementation of democratic promotion. The aspect with the lowest mean was the management of student affairs. 2. The results of the development of the manual on student affairs administration of educational institutions revealed that the components of the manual were 1) cover 2) introduction 3) table of contents, including Part 1, Principles and Reasons, Part 2 Objectives, Part 3 Essentials, Part 4 Elements of Student Affairs Administration. Part 5 Laws, Rules and Documents Related to Student Affairs Part 6 Conditions for Success and Reference Documents. 3. The results of the overall assessment of the student affairs administration manual were at a high level. The aspect with the highest average was the benefit from using the manual, followed by the possibility. The aspect with the lowest average was the design aspect.

**Keywords :** Development; Student affairs administration manual; Educational institutions

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

กระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาให้ประชาชนชาวไทยได้รับการศึกษาเท่าเทียมกันทุกคน ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 7 ใน

กระบวนการเรียนรู้ ซึ่งต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมายความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาของท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรา 10 การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และมาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2553)

ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และมาตรา 80 (4) ที่ระบุว่าจะส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชนจัด และมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียม และสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ประกอบกับมาตรา 289 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีอำนาจหน้าที่ การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น และมีสิทธิที่จะได้จัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และกำหนด ให้จัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา 2 ให้ยึดหลักกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 41 โดยให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น และประสานส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถ จัดการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบาย และได้มาตรฐานการศึกษา นอกจากนี้แล้วพระราชบัญญัติ กำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 16-18 ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกรูปแบบอัน ได้แก่ เทศบาลเมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่นตน โดยถือว่าการจัดการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของบริการสาธารณะ เพื่อส่งผลให้ประชาชน ทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาด้วยความเท่าเทียม ทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านงานวิชาการ ตลอดจนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อสังคม โดยมีกลุ่มงานกิจการนักเรียนเพื่อดูแลกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมที่สังคมต้องการ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด การปกครองนักเรียนนับว่าเป็นภาระที่หนักในการปกครองนักเรียนซึ่งเด็กวัยรุ่นมีร่างกายและจิตใจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นวัยที่สำคัญยิ่งของชีวิตที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ การปฏิบัติงานจึงมีทั้งการป้องกันแก้ไขและส่งเสริมพฤติกรรมของนักเรียน เพื่อให้อยู่ในข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียนโดยที่ผู้เรียนไม่รู้สึกรู้สีกเกิดความอึดอัดกับระเบียบข้อบังคับต่างๆ จะส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้สถานศึกษาต้องจัดทำคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เพื่อครูประจำชั้นครูที่ปรึกษา ครูแนะแนวนำไปใช้ในการดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทุกคน โดยร่วมกับผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ดำเนินงานกิจการนักเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาป้องกันแก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนานักเรียนอย่างเป็นระบบและจากสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ต้องปรับคู่มือให้ทันสมัยมากขึ้นและต้องการให้มีคู่มือบริหารงานกิจการนักเรียนที่เป็นต้นฉบับในการบริหารงานกิจการของโรงเรียนในสังกัดเพื่อใช้เป็นแนวทางเดียวกันจากรายงานประจำปี 2564 พบว่า มีปัญหาต่าง ๆ สำหรับนักเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย นักเรียนที่เรียนในระดับนี้เป็นเด็กที่มีอายุระหว่าง 12-17 ปี กำลังอยู่ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญยิ่งเป็นวัยที่เปลี่ยนแปลงและอ่อนไหวต่อสภาวะสังคมได้ง่ายและจากการสำรวจการกระทำผิดระเบียบวินัยของนักเรียนพบว่านักเรียนประพฤติตนไม่เหมาะสมกับสภาพและวัยเป็นจำนวนมาก ลักษณะความประพฤติที่ไม่เหมาะสมได้แก่หนีโรงเรียน ดื่มสุรา เที่ยวเตร่ในสถานที่ไม่เหมาะสม แต่งกายไม่เรียบร้อย ทะเลาะวิวาทติดยาเสพติด ชู้สาว แสดงกิริยาก้าวร้าว พกพาอาวุธ โรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่เสี่ยงต่อแหล่งอบายมุขต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งกระตุ้นให้นักเรียนประพฤติผิดระเบียบวินัย (สำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด, 2564)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การบริหารกิจการนักเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารกิจการนักเรียน เป็นหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนทุกระดับการศึกษา ซึ่งจะต้องรับผิดชอบดำเนินการบริหารกิจการนักเรียนเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมการและวางแผนจัดดำเนินการอย่างดี มีระบบเพื่อให้สามารถช่วยเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียนได้อย่างแท้จริง ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดเพื่อให้ครูใช้เป็นคู่มือการบริหารกิจการนักเรียน รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นทรัพยากรบุคคลอันมีค่าสำหรับเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคต

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

2.3 เพื่อประเมินความเหมาะสมของคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

### 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ดเพื่อใช้กำหนดนโยบายการพัฒนางานด้านกิจการนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ได้คู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ดที่มีความเหมาะสมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนของนักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูฝ่ายกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดปีการศึกษา 2564 จำนวนเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 40 คน ครูฝ่ายกิจการนักเรียน 177 คน รวมทั้งสิ้น 217 คนซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครูผู้สอน 2 คน รวมจำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .618 - .894 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87 แบบประเมินค่าความสอดคล้องของคู่มือการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 24 คน และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และค่าการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test)

### 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด



**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้าน

การบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน	4.46	0.63	มาก	5
2. ด้านการบริหารจัดการงานกิจการนักเรียน	4.41	0.63	มาก	6
3. ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	4.53	0.64	มากที่สุด	4
4. ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.54	0.61	มากที่สุด	3
5. ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน	4.54	0.54	มากที่สุด	2
6. ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน	4.56	0.56	มากที่สุด	1
<b>รวม</b>	<b>4.51</b>	<b>0.60</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.51$ , S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ( $\bar{X}=4.56$ , S.D.=0.56) รองลงมา ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ( $\bar{X}=4.54$ , S.D.=0.54) ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ( $\bar{X}=4.54$ , S.D.=0.61) ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ( $\bar{X}=4.53$ , S.D.=0.64) ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน ( $\bar{X}=4.46$ , S.D.=0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารจัดการงานกิจการนักเรียน ( $\bar{X}=4.41$ , S.D.=0.63)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการจัดทำแผนงานฝ่ายกิจการนักเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายและเกณฑ์การประเมินมาตรฐานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษารองลงมา การวางแผนจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนมีระเบียบวินัยจริยธรรมจากกิจกรรมดำเนินงานส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษาและการแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับแผนภูมิสายงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและพรรณนางานของบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารกิจการนักเรียน

2) ด้านการบริหารจัดการงานกิจการนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาของฝ่ายกิจการนักเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษารองลงมา การกำกับติดตามการดำเนินงานของฝ่ายกิจการนักเรียนให้เป็นไปตามระยะเวลาและงบประมาณในแผนปฏิบัติการประจำปีและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ วางแผนงานฝ่ายกิจการนักเรียนและจัดทำแนวการปฏิบัติงาน

3) ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม/ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม รองลงมา การจัดให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจแก่นักเรียนที่มีความประพฤติดีและมีความสามารถในด้านวิชาการและด้านกิจกรรมเช่นเกียรติบัตรยกย่องชมเชยนักเรียนที่ทำความดีด้านต่างๆ

4) ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การกำกับติดตามการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูที่ปรึกษาและจัดเก็บข้อมูลรายบุคคลอย่างเป็นระบบการดำเนินการคัดกรองนักเรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การดำเนินการส่งต่อนักเรียน

5) ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการนักเรียนเป็นประจำทุกปี รองลงมา คือ การส่งเสริมให้นักเรียนจัดกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญของชาติ/ศาสนา/พระมหากษัตริย์และความเป็นไทย, การเปิดโอกาสให้ครูนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการบริหารงานสถานศึกษาและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดคู่มือและ เอกสารเผยแพร่หลักการของประชาธิปไตยในโรงเรียน

6) ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมนักเรียนแต่ละครั้งมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน, การประเมินผลกิจกรรมนักเรียน เมื่อสิ้นภาคเรียนและสิ้นปีการศึกษา รองลงมา คือ การส่งเสริมให้นักเรียนจัดกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญของชาติ/ศาสนา/พระมหากษัตริย์และความเป็นไทย, การเปิดโอกาสให้ครูนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการบริหารงานสถานศึกษาและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมที่จัดขึ้นในโอกาสต่อไป

5.2 ผลการพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ดผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำเนื้อหาสาระตามที่ได้มีการปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ผลการตรวจสอบคู่มือโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พิจารณาความเหมาะสม ความสอดคล้องและความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ของเนื้อหาในคู่มือพบว่า ความสอดคล้องของคู่มือ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 แสดงว่าคู่มือมีความเหมาะสมและสอดคล้องสามารถนำไปใช้ได้

5.3 ผลการประเมินคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านประโยชน์จากการนำคู่มือไปใช้ รองลงมา คือ ด้านความเป็นไปได้และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกแบบเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้

1) ด้านเนื้อหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความชัดเจนในการอธิบายเนื้อหา รองลงมา คือ เนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของคู่มือ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเรียบเรียงเนื้อหาที่เข้าใจง่าย

2) ด้านรูปแบบและการใช้ภาษาโดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความชัดเจนของภาพและความเหมาะสมของภาษา รองลงมา คือ การจัดวางองค์ประกอบเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความน่าสนใจและเทคนิคที่ใช้ในชิ้นงาน

3) ด้านการออกแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความเหมาะสมของขนาดตัวอักษรรองลงมา คือ ความเหมาะสมของภาพประกอบและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความชัดเจนของภาพประกอบ

4) ด้านรูปเล่มโดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รูปเล่มของคู่มือดึงดูดความสนใจ รองลงมา คือ ความเหมาะสมของขนาดเล่ม

5) ด้านประโยชน์จากการนำคู่มือไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติตามคู่มือจะเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือ การนำคู่มือไปใช้จะทำให้สถานศึกษามีความมั่นใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การดำเนินงานตามคู่มือมีประโยชน์ต่อฝ่ายการบริหารกิจการนักเรียน

6) ด้านความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คู่มือสามารถนำไปใช้ในสถานศึกษาได้จริง โดยเนื้อหาสาระและประโยชน์ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ได้ รองลงมา คือ ความเป็นไปได้ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำคู่มือไปใช้และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คู่มือนี้สามารถยอมรับได้

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

6.1 สภาพการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างานกิจการนักเรียนเป็นงานที่มีความสำคัญมากต่อนักเรียนแต่ละคนเพราะ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชีวิตของนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านศักยภาพความสามารถ ด้านคุณธรรมและคุณภาพชีวิต รวมทั้งเป็นการส่งเสริมการเจริญชีวิตและร่วมงานกับผู้อื่นอย่างมีวุฒิภาวะและมีความสุข เป็นกิจการที่ช่วยให้นักเรียนมีความรัก ความผูกพันทั้งกับสถาบันกับคณะครูและกับเพื่อนนักเรียนด้วยกันซึ่งครูและผู้เกี่ยวข้องมุ่งส่งเสริมพัฒนาบุคลิกภาพสร้างกิจนิสัยที่ดีให้แก่เด็กนักเรียนส่งเสริมและควบคุมนักเรียนให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและยังช่วยส่งเสริมความถนัด ความสนใจความสามารถของนักเรียนแต่ละคนอีกด้วยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานแต่ละด้านอย่างชัดเจน มีการจัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ให้นักเรียนได้เข้าร่วมและได้รับประสบการณ์จริงอย่างหลากหลาย มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านวินัยคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียนอย่างต่อเนื่อง และปัจจุบันมีการยกระดับวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง การดำเนินการบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาจึงอยู่ภายใต้มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งมีข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์และคุณภาพอันพึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพต้องประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้แก่ผู้บริหาร เช่น ผู้ปกครอง นักเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญของการบริหารกิจการนักเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุ

ตามเป้าหมายและเจตนารมณ์ของการบริหารการศึกษาโดยมีกระบวนการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ได้แก่ ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน ด้านการบริหารจัดการงานกิจการนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตย ในโรงเรียน ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนสอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงแก้ว จันทร์สูตร (2554) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารงานกิจการนักเรียน หมายถึงการมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ ตามความสนใจและความถนัดของนักเรียนให้รู้จักคิดอย่างเป็นระบบความคิดอย่างสร้างสรรค์ รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ มีความรู้ เป็นคนดี มีวินัย มีความเป็นไทย โดยการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และลักษณะนิสัยที่ดีให้กับนักเรียนเป็นผู้มีวินัยในตนเอง สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมดำเนินชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพัชร์ เกตุรัตน์ (2561) ได้ศึกษาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ราชบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ศตวรรษ กฤษณา (2563) ได้ศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการประเมินผลกิจกรรมนักเรียน เมื่อสิ้นภาคเรียนและสิ้นปีการศึกษาจัดกิจกรรมนักเรียนแต่ละครั้งมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีการประเมินก่อน ระหว่าง และหลังการจัดกิจกรรมเปิดโอกาสให้ผู้ มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนได้เสียร่วม ประเมินผลการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องการประเมินผลกิจกรรมมีการใช้เครื่องมือที่หลากหลายมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมการนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมที่จัดขึ้นในโอกาสต่อไปกำหนดแผนขั้นตอนในการประเมินผลงานกิจการนักเรียนในรูปคณะกรรมการทุกภาคเรียนอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ให้ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงงานสรุปได้ว่า งานกิจการนักเรียนเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง นอกเหนือจากการเรียนการสอนตามปกติ ที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติที่ดีงาม มีระเบียบ มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ มีคุณธรรมจริยธรรมภาคภูมิใจในความเป็นชาติไทย เกิดการเรียนรู้ระบอบประชาธิปไตยผ่านกระบวนการและกิจกรรมต่างๆในโรงเรียน อันจะส่งผลให้นักเรียนก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในการเรียน และการทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษา ออกได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2552) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงกระบวนการที่เป็นระบบ (Systematic Process) ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นเพื่อทำการวัดคุณค่าของบุคคลในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลา ที่กำหนดว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนด และรายได้ที่บุคคลได้รับจากองค์กรหรือไม่ ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณาศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป และงานวิจัยของ ญัฐพัฒน์ ญงพลอย (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารกิจการนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ การบริหารงานกิจการนักเรียน การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน การวางแผนงานกิจการนักเรียน การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน และการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

6.2 ผลการพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ดผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำเนื้อหาสาระตามที่ได้มีการปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ผลการตรวจสอบคู่มือโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พิจารณาความเหมาะสม ความสอดคล้องและความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ของเนื้อหาในคู่มือพบว่า ความสอดคล้องของคู่มือ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 แสดงว่าคู่มือมีความเหมาะสมและสอดคล้องสามารถนำไปใช้ได้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านได้พิจารณาส่วนประกอบต่างๆ ของคู่มือแล้วเห็นว่าความเหมาะสม ความสอดคล้องและความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ของเนื้อหาในคู่มือถูกต้อง ชัดเจน เป็นไปตามหลักการ และองค์ประกอบของคู่มือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐพัฒน์ ญงพลอย (2564) ได้ศึกษาการพัฒนา คู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารกิจการนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ การบริหารงานกิจการนักเรียน การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน การวางแผนงานกิจการนักเรียน การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน และการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) การพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียน พบว่า คู่มือประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กรอบเนื้อหา งานกิจการนักเรียน หลักการจัดกิจการนักเรียน ความสำคัญของการบริหารงานกิจการนักเรียน กระบวนการบริหารงานกิจการนักเรียน หลักการบริหารงานกิจการนักเรียน ขอบข่ายการบริหารงานกิจการนักเรียน กฎหมาย ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานกิจการนักเรียน การประเมินผลการบริหารกิจการนักเรียน ความสอดคล้องของคู่มือ อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

3. ผลการประเมินคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านประโยชน์จากการนำ คู่มือไปใช้ รองลงมา คือ ด้านความเป็นไปได้และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกแบบ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า คู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เป็นคู่มือที่สามารถเป็นแนวทางให้ผู้ศึกษาคู่มือได้ศึกษาทำความเข้าใจและง่ายต่อการปฏิบัติตามได้ในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกันให้มากที่สุด และทำให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถทักษะที่ใกล้เคียงกันและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริกร ประสบสุข (2555) ได้สรุปความหมายของคู่มือไว้ว่า คู่มือหมายถึงหนังสือที่เขียนขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ศึกษาคู่มือได้ศึกษาทำความเข้าใจและง่ายต่อการปฏิบัติตามได้ในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกันมากที่สุด และทำให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะที่ใกล้เคียงกัน และงานวิจัยของ ญฐพัฒน์ ญงพลอย (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า การประเมินความเหมาะสมของคู่มือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ

ด้านรูปแบบ ด้านการใช้ภาษา ด้านการออกแบบ ด้านประโยชน์จากการนำคู่มือไปใช้ ด้านเนื้อหา ด้านรูปเล่ม และด้านความเป็นไปได้

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 สถานศึกษาควรมุ่งพัฒนาระบบการบริหารงานและควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อระบบงานกิจการนักเรียน

7.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียน เพื่อให้ครูทุกคนได้รับทราบทุกขั้นตอนและทุกกิจกรรม ของการบริหารงานกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมที่สถานศึกษาดำเนินการ

### 7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 โรงเรียนควรตระหนักและให้ความสำคัญในการวางแผนดำเนินงานด้านบริหารกิจการนักเรียน กำหนดวิธีการดำเนินการ และติดตามผลการดำเนินงาน ให้เกิดผลต่อส่วนรวม

7.2.2 โรงเรียนควรกำหนดโครงการพัฒนางานกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา เพื่อจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการจัดทำสื่อหรือนวัตกรรมสนับสนุนการดำเนินงานและจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานโดยชัดเจน

### 7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

7.3.2 ควรมีการวิจัยโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา เพื่อหารูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

7.3.3 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด

## 8. บรรณานุกรม

ณัฐพัฒน์ ฤงพลอย. (2564). การพัฒนาคู่มือการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. **วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 7(1). 49-61.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2552). การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ดวงแก้ว จันทรสุต. (2554). การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดฝ่ายอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

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

ราชกิจจานุเบกษา. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. (2553, 22 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา.เล่ม 127 (ตอนที่ 45 ก), หน้า 1-8.

- ศตวรรษ กฤษณา. (2563). การบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาภูมิภุมาราชวิทยาลัย.
- สำนักการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด. (2564). รายงานการปฏิบัติงานกองการศึกษา. ร้อยเอ็ด : สำนักการศึกษาเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด.
- สิริกร ประสพสุข. (2555). การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนการสอนการเรียนรู้เพิ่มเติมสำหรับครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3). 607-610.

การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3\*  
THE DEVELOPMENT OF GUIDELINES FOR ACADEMIC OF NEW NORMAL  
UNDER THE JURISDICTION OF OFFICE OF MAHASARAKHAM  
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 3

นงนุช ชะมะที<sup>1</sup>, ลักขณา สริวัฒน์<sup>2</sup>  
Nongnuch Chamatee<sup>1</sup>, Lakkana Sariwat<sup>2</sup>  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<sup>1,2</sup>  
Faculty of Education Mahasarakham University<sup>1,2</sup>  
Email: chamatee008@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ 2) ออกแบบ สร้าง และประเมินแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูหัวหน้างานวิชาการ จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางเรียงลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาในยุควิถีใหม่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในยุควิถีใหม่ และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในยุควิถีใหม่ 2. แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยการพัฒนาด้วยวงจรคุณภาพเดมมิ่ง ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการทั้ง 4 ด้าน นำไปสู่การวางแผนผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การจัดการกระบวนการ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลผ่านรูปแบบออนไลน์ นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบให้ดียิ่งขึ้น สามารถปรับใช้ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุควิถีใหม่ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง พบว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ :** การพัฒนาแนวทาง; การบริหารงานวิชาการ; การบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่



### ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to investigate the actual state, the desirable state, and the needs of academic administration in the new normal, and 2) to design, create, and assess the academic administration guidelines in the new normal. The sample group for the research consisted of 166 school directors and head of academic affairs. The research instruments were a questionnaire, an interview, and the suitability and feasibility assessment form. The statistics used in the data analysis were mean, standard deviation (S.D.), and Priority Needs Index (PNI)

The findings were as follows: 1. The actual state of academic administration in the new normal was generally at a moderate level. The desirable state of academic administration in the new normal was generally at a high level. The needs of academic administration, in descending order, were as follows: The development of internal quality assurance systems and educational standards, the development of school-based curriculum, The development of media innovation and information technology and the development of learning process in the new normal. 2. The academic administration guidelines for Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 3 were created using the Deming Cycle according to the scope of academic administration in four areas. The guidelines lead to planning through electronic media channels, organizing processes, monitoring, following and evaluating through the online platform Assessment results are analyzed in order to develop a better system that can be adapted for use in school's academic administrations to conform to the new normal. The results of the evaluation were found that suitability and feasibility were at the highest level.

**Keywords :** Development of guidelines; Academic administration; Academic administration in the new normal

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญเพราะถือว่าเป็นงานหลักในการบริหารสถานศึกษาและถือเป็นหัวใจของการจัดการศึกษารวมถึงเป็นด้านที่มีการประเมินมาตรฐานจากสำนักงานประเมินมาตรฐาน การศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ระบบบริหารคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาประสบความสำเร็จโดยต้องจัดทำสาระของหลักสูตรที่สอดคล้องความต้องการของท้องถิ่นและผู้เรียน ประกอบกับจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24 กล่าวคือในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษาต้อง

บริหารการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงคิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต้องอาศัยความร่วมมือ การมีส่วนร่วมประสานงานกันของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งหากขาดความร่วมมือกันอาจทำให้การจัดการศึกษาประสบปัญหาได้ดังที่คณะกรรมการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการได้ศึกษาไว้ในปี พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

ยุควิถีใหม่(New Normal) เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีตสืบเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ประกอบด้วยวิถีคิด วิถีเรียนรู้ วิถีสื่อสาร วิถีปฏิบัติและการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้น หลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงและรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะรักษาวิถีดั้งเดิมหรือวนหาถึงอดีต "New Normal" ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของ “โรคไวรัสโคโรนา 2019” ช่วงปลาย พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2565 นั้น อธิบายได้ว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงจนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จึงจำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม โดยมีการปรับพฤติกรรมการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อควบคู่ไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสรรค์สร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่ๆ มีการปรับแนวคิดวิธีทัศนวิสัยการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร ความคุ้นเคยอันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติ ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขภาพ การศึกษาเล่าเรียน การสื่อสารการทำธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปก็ทำให้เกิดความคุ้นชินก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของคนในสังคม (สุภาภรณ์ พรหมบุตร, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เป็นหน่วยงานที่บริหารและจัดการศึกษาให้บริการด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 145 โรงเรียน มีภารกิจเร่งด่วนในการพัฒนาด้านวิชาการทั้งด้านคุณภาพของสถานศึกษา และด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยด้านคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดต้องมีการดำเนินการพัฒนาให้มีความเข้มแข็งด้านการบริหารงานวิชาการที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างเป็นระบบมีคุณภาพและประสิทธิภาพควบคู่กันไปด้วยคือต้องส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งได้เกณฑ์มาตรฐานตามที่หลักสูตรกำหนดภายใต้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ยังประสบปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการเนื่องจากผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

โรงเรียนขาดความพร้อมทางด้านปัจจัย เช่น การจัดการเรียนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ต้องมีการปรับรูปแบบการสอน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน มีผู้สอนไม่ครบชั้นเรียน ผู้สอนไม่ตรงสาขาวิชาเอก รวมถึงปัญหาของสถานศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษา ส่วนหนึ่งยังขาดความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาและส่งเสริมผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นงานด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และด้านการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ส่วนด้านบุคลากรทางการศึกษาคควรมีการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการจัดประสบการณ์และกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพตามหลักสูตรกำหนด โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญตลอดจนเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนตามความต้องการของสถานศึกษาอย่างแท้จริง และใช้มาตรการจูงใจเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกระดับ ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3, 2564)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาหรือการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้เป็นระบบ พร้อมทั้งกระตุ้นให้ผู้สอนพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานสอนให้มีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำอะไรในอุบัติการณ์ไม่ปกติ และวิถีการเรียนรู้ใหม่ (New normal) หลังจากเกิดเหตุการณ์โรคไวรัสโคโรนา 2019 ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดการศึกษายังคงพัฒนาและใช้ชีวิตตามปกติพร้อมเดินหน้าไปตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนสามารถบริหารไปได้และพัฒนาเต็มตามศักยภาพเทียบเท่ากับการเรียนการสอนในสถานการณ์ปกติ ซึ่งการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมีหลายวิธีการ แต่วิธีการที่นำมาปฏิบัติแล้วเหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 คือวิธีการตามหลักวงจรคุณภาพเดมมิ่ง PDCA เนื่องจากเป็นระบบการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาเต็มตามศักยภาพซึ่งทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตั้งแต่ การวางแผน การดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด การติดตามประเมินผลและการนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2.2 เพื่อออกแบบ สร้าง และประเมินแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 การศึกษาการวิจัยในครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้ทราบและนำแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 อันนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง โดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้างานวิชาการสถานศึกษา จำนวน 166 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ระยะที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ศึกษาการดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบที่มีผลการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในเรื่องการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้างานวิชาการจำนวน 6 คน โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตอนที่ 2 ยกร่างแนวทางและการตรวจสอบยืนยันการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ ตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกแบบเจาะจง ตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีความต้องการจำเป็น PNI

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ในยุควิถีใหม่ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในยุควิถีใหม่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาในยุควิถีใหม่

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาในยุควิถีใหม่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในยุควิถีใหม่ และด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ในยุควิถีใหม่

ลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาในยุควิถีใหม่ ลำดับที่ 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ลำดับที่ 3 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในยุควิถีใหม่ ลำดับที่ 4 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ในยุควิถีใหม่

สรุปผลคือ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาในยุควิถีใหม่ 2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ 3. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในยุควิถีใหม่ 4. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ในยุควิถีใหม่

5.2 แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยผ่านกระบวนการพัฒนาด้วยวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนำไปสู่การวางแผนการทำงานโดยการประชุมผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีการจัดระบบกระบวนการและแบ่งหน้าที่ดำเนินงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ช่องทางต่างๆ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลผ่านรูปแบบออนไลน์ และนำผลการประเมินที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบให้ดียิ่งขึ้นและสามารถปรับใช้ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเรียนรู้อยู่ในยุควิถีใหม่ อันเกิดจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงาน

วิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า

สภาพปัจจุบันของแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 แม้ว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการมาเป็นอันดับแรกแต่ผู้เรียนยังคงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาขาดความพร้อมทางด้านปัจจัยในการจัดการเรียนการสอนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ต้องมีการปรับรูปแบบการสอน ประกอบกับขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็นกับการเรียนในรูปแบบวิถีใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 (2564) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งสรรค์ พรหมมา (2563) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสำหรับการจัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่ (New normal) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 พบว่าสภาพปัญหาการบริหารจัดการการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่ (New normal) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ Joseph (2012) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศอังกฤษผลการวิจัยพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการคือ ด้านของความโปร่งใสของผู้บริหารที่ไม่สามารถตรวจสอบได้จากภายนอกและความขัดแย้งของบุคลากรในสถานศึกษาที่ไม่มีความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผลทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานวิชาการ

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยภาพรวมมีสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ ตามขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ เพื่อต้องการที่จะส่งเสริมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมทั้งมีการส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้แข่งขันได้ในเวทีสากล ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้บริบทของพื้นที่และการสนับสนุนบุคลากรทั้งระบบสู่การเป็นครูในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 (2564) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาในยุควิถีใหม่ 2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ในยุควิถีใหม่ 3. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในยุควิถีใหม่ 4. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในยุควิถีใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดของ กฤตยา จุลละมณฑล (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพราะการจัดการศึกษาเป็นการวางพื้นฐานสอดคล้องกับGrossman (2009) ได้ศึกษาวิจัย แนวทางการบริหารงานวิชาการที่เป็นเลิศ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่เป็นเลิศของสถานศึกษาการพัฒนาทางวิชาการของสถานศึกษาให้มีแนวทางการดำเนินงานที่ดีต้องดำเนินการโดยการพัฒนาผู้สอนให้เป็นครูมืออาชีพ นโยบายของรัฐต้องแน่นอน การปรับปรุงวิธีการสอนของผู้สอน สนับสนุนให้ผู้สอนได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลโดยนำวิธีการที่ดีที่สุดมาใช้จะเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรในการพัฒนาผู้สอน จะทำให้การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

6.2 ผลการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่าจากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ซึ่งสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้วยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาควบคู่กับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้มีการวัดผลและประเมินผล ตลอดจนพัฒนาสื่อแหล่งเรียนรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา สู่วิถีที่เป็นเลิศ พันธกิจส่งเสริมและพัฒนากการบริหารงานวิชาการสอดคล้องกับนโยบายของทางกระทรวงศึกษาธิการ นำไปสู่การวิเคราะห์จัดทำแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. หลักการ 2. วัตถุประสงค์ 3. ระบบกลไกดำเนินการ 4. วิธีดำเนินการ มี 4 ด้าน 4.1) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาในยุควิถีใหม่ 4.2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ 4.3) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในยุควิถีใหม่ 4.4) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในยุควิถีใหม่ 5. เงื่อนไขความสำเร็จโดยยึดหลักการบริหารงานแบบ PDCA ตามแนวความคิดของ เดมมิ่ง (Deming in Mycoted. 2004) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้นโดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) สอดคล้องกับแนวคิดของ ถวัลย์ มาศจรัส (2546) ได้กล่าวว่าในช่วงของการปฏิรูปการศึกษา นวัตกรรมในการบริหารงานเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จเรื่องหนึ่งที่มีการนำเสนอมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลเป็นอย่างดีก็คือกระบวนการบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) เนื่องจากวงจรคุณภาพเดมมิ่งเป็นทั้งปรัชญา นวัตกรรมและเป็นต้นธารภูมิปัญญา หรือเป็นศาสตร์ใหญ่ของวงจรกิจการในปัจจุบัน โดยการสร้างแนวทางการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Everard (1990) ที่เสนอว่าองค์ประกอบแนวทางที่ดีต้องประกอบด้วย หลักการและแนวความคิด บริบท วัตถุประสงค์ กระบวนการดำเนินงานและเงื่อนไขสอดคล้องกับ

มารุต พัฒนาผล (2557) เสนอองค์ประกอบของแนวทาง ว่าเป็นหลักการ วัตถุประสงค์ของแนวทาง ระบบกลไก วิธีดำเนินงาน และเงื่อนไขความสำเร็จ และสอดคล้องกับ ชัยยุทธ บุญเติม (2564) ได้พัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ ระบบกลไกดำเนินการ วิธีดำเนินการ และเงื่อนไขความสำเร็จ นอกจากนี้ ผลการศึกษการบริหารงานวิชาการของสถานที่เป็นที่ยอมรับและแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแล้วทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจัดทำเป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ทั้งนี้เนื่องมาจากการดำเนินการสร้างแนวทางมีการจัดสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ประกอบกับการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนของการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ และการสร้างแนวทางซึ่งเป็นไปตามกระบวนการวิจัย อีกทั้งกระบวนการต่างๆก่อนที่จะได้มาซึ่งแนวทางที่สมบูรณ์ ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้และความสามารถในด้านการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kenneth (2010) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาของระบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อเพิ่มคะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า การออกแบบระบบการพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้เป็นระบบและดำเนินการตามระบบมีการประเมินระบบ และพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการอยู่เสมอ จะส่งผลให้คะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Misty (2007) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองในหนึ่งตำบลในรัฐเวอร์จิเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่ได้มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการโดยให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ช่วยส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นและสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith (2007) ได้ศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ของการบริหารงานวิชาการกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนประถมศึกษาในเขตเมืองเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยที่โรงเรียนที่มีระบบการบริหารงานวิชาการที่ดีจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นด้วย

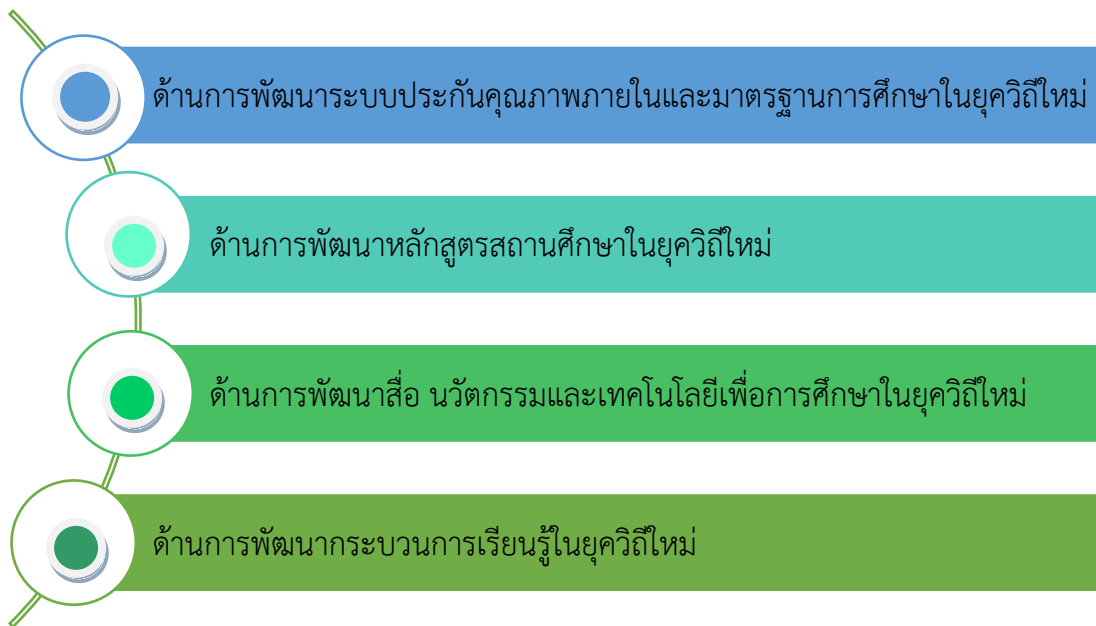
ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ พบว่ามีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาแนวทางตามกระบวนการที่ดี มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะแก้ไขปัญหาและพัฒนาแนวทางให้ดีขึ้นและมีวิธีการพัฒนาที่หลากหลายบนพื้นฐานของหลักการและทฤษฎีที่ถูกต้อง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541) โดยแนวทางที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีหลักการและทฤษฎีรองรับพร้อมทั้งได้รับการชี้แนะจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนได้รับการปรับปรุงแก้ไข สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับ รังสรรค์ พรหมมา (2563) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสำหรับการจัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้นิวโรมัล (New normal) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ผลการประเมินแนวทางการบริหารสำหรับการจัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่ (New normal) ในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ จรรยาภรณ์ ภูกลาง (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า ผลการประเมินแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

## 7. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ซึ่งได้แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการทั้งสิ้น 4 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาในยุควิถีใหม่ 2.ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ 3.ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในยุควิถีใหม่ 4.ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในยุควิถีใหม่



ภาพที่ 1 แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ควรมีนโยบายสร้างความเข้าใจร่วมกับบุคลากร ท้องถิ่น ชุมชนในการจัดการศึกษา เช่น การรับฟังข้อคิดเห็น การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อกำหนดความต้องการและวางแผนพัฒนา เพื่อการแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม

8.1.2 ควรมีนโยบายเสริมสร้างทักษะการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของครู เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา จะต้องให้ความสำคัญและเสริมสร้างให้เกิดความเข้าใจ มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องจึงจะประสบผลสำเร็จ

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน หน่วยงานที่จะนำแนวทางไปปรับใช้ควรศึกษาสภาพปัญหา บริบทในเขตพื้นที่ศึกษานั้นๆ ให้เหมาะสมกับหน่วยงานเสียก่อน ดังเช่น ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารควรคำนึงถึงบริบทของท้องถิ่นและเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมกันประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อจัดทำเป็นหลักสูตรสถานศึกษาที่สมบูรณ์ต่อไป

8.2.2 ผู้บริหารควรจัดทำคู่มือการประเมินผลของโรงเรียน ทบทวนคุณภาพการศึกษาในยุควิถีใหม่ โดยดำเนินการประชุมวิเคราะห์ ประเมินและสรุปผลทุกเดือนอย่างจริงจังต่อเนื่อง

8.2.3 ผู้บริหารควรมอบหมายให้ผู้สอนได้ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีบันทึกความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นระยะ 1 สัปดาห์ และ 1 เดือน เพื่อประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน

8.2.4 สถานศึกษาควรมีการมอบหมายภาระงานให้ชัดเจนกับบุคลากร ควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในเท่าทันการเรียนรู้ในยุควิถีใหม่

### 8.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการวิจัยและพัฒนา รูปแบบแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุควิถีใหม่ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเฉพาะด้าน เช่น ด้านหลักสูตร

8.3.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับรางวัลหรือประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จได้

## 9. บรรณานุกรม

ชัยยุทธ บุญเต็ม. (2564). แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอพิบูลมังสาหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- มารุต พัฒผล. (2557). **การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิด และความสุขในการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- รังสรรค์ พรหมมา. (2563). **แนวทางการบริหารสำหรับการจัดการศึกษาในวิถีการเรียนรู้ใหม่ (New Normal) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. (2564). **รายงานการสังเคราะห์ รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564**. สืบค้นเมื่อ 6 กรกฎาคม 2565. จาก <http://www.mkarea3.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Deming, E.W. (1995). **Out of the Crisis**. Cambridge : Massachusetts Institute of Technology.
- Everard, B. and Morris, G. (1990). **Effective school management**. 2<sup>nd</sup> ed. London : Hollen Street Press.
- Goodman, R. and others. (2003). Using the Strengths and Difficulties Questionnaire (SDQ) to Screen for Child Psychiatric Discipline in a Community Samples. **Dissertation Abstracts International**. 65(10). 11178-A.
- Joseph, K. (2012). Academic Optimism and Community Engagement in USA Schools. **Journal of Educational Management**. 26(5). 77-78.
- Misty, M.K.. (2007). Academic Optimism and Community Engagement in Urban Schools. **Journal of Educational Administration**. 49(5). 542-562.
- Smith, P.A.. (2007). Academic Optimism and Student Achievement in Urban Elementary Schools. **Journal of Educational Administration**. 45(5). 556–568.

แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3\*  
GUIDELINES DEVELOPING OF QUALITY OF WORKING LIFE OF TEACHERS IN  
SCHOOLS UNDER THE ROI ET PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3

เปลววัฒน์ เกื้อหนองขุ่น<sup>1</sup>, ชัยยนต์ เพาพาน<sup>2</sup>  
Peluwat Kueanongkhun<sup>1</sup>, Chaiyon Paophan<sup>2</sup>  
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด<sup>1,2</sup>  
Roi Et Rajabhat University<sup>1,2</sup>  
Email : wolfgang3110@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และ 2) พัฒนาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นการวิจัยแบบวิธีผสม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 327 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 6 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) แบบสอบถาม ซึ่งสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .983 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .894 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และ 3) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้อง สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ สิ่งแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยต่อสุขภาพและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 5 องค์กรประกอบ 10 แนวทาง ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน 2 แนวทาง 2) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2 แนวทาง 3) สิ่งแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ 2 แนวทาง 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ 2 แนวทาง และ 5) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

2 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ :** แนวทางพัฒนา; คุณภาพชีวิตการทำงานของครู; แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

### ABSTRACT

The research aimed to 1) to study the current conditions, desirable conditions, and the needs of quality of working life of teachers in schools under the Roi et Primary Educational Service Area Office 3 and 2) to guidelines developing of quality of working life of teachers in schools under the Roi et Primary Educational Service Area Office 3. The research is mixed method. The sample group was teachers amount 327 people under the Roi et Primary Educational Service Area Office 3. The informants were school administrators and teachers total 6 people finding by purposive sampling. Moreover, there were 5 experts who assessed the suitability and feasibility of the guidelines finding by purposive sampling. Research instruments were 1) questionnaire : Reliability current condition is 0.983 and Reliability desirable conditions is 0.894. 2) semi-structured interview and 3) appropriateness and feasibility assessment of the guidelines. The frequency, percentage, means, standard deviation, Pearson product-moment correlation, Cronbach's alpha coefficient and Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) were employed to analyze data.

The findings of this research were as follows: 1) The overall current condition and desirable condition of quality of working life of teachers was in the high level and the priority of needs on quality of working life of teachers in schools under the Roi et Primary Educational Service Area Office 3 was sorted in descending order including fair and adequate compensation, social relationships at work, career progression and stability, a good environment is safe for health and worker potential development, respectively. 2) Guidelines developing of quality of working life of teachers in schools under the Roi et Primary Educational Service Area Office 3 covered 5 elements 10 guidelines comprised of social relationships at work : 2 guidelines, fair and adequate compensation : 2 guidelines, a good environment is safe for health : 2 guidelines, career progression and stability : 2 guidelines and worker potential development : 2 guidelines. The assessment result found that both of suitability and feasibility of guidelines developing of quality of working life of teachers in schools under the Roi et Primary Educational Service Area Office 3 were in the highest level.

**Keywords :** Guidelines Developing; Quality of working life of teachers; Guidelines developing of quality of working life of teachers

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อบุคคลและสังคม เป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดและสร้างเกณฑ์มาตรฐานในการมีชีวิตที่ดีขึ้นและทำให้เกิดการพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนา (กรรณิการ์ ศรีวาริรัตน์, 2551) คนจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีความสำคัญ (กรรณิการ์ ศรีวาริรัตน์, 2551) การพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นจึงต้องเริ่มต้นจากการสร้างคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างมีคุณค่า (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2557) ในประเทศที่มีการพัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมอย่างก้าวหน้ารวดเร็วต่างให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงานอันเป็นทรัพยากรสำคัญในองค์การเป็นอย่างมาก โดยมองว่าการที่ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจึงทำให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความพอใจในการทำงานและสถานที่ทำงานเป็นการลดปัญหาการขาดงาน การลาออกและปัญหาอื่น ๆ (จุฑาพร กบิลพัฒน์, 2554) สอดคล้องกับ Cascio (1998) กล่าวว่า ความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน การเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคม ซึ่งคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) และคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของคนกับเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ได้ (สุมลมลย์ เทียวโป, 2558)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูจึงเป็นความรู้สึกของความพึงพอใจต่อสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตการทำงานของครู (Steers & Porter, 1979) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการแลกเปลี่ยน (Exchange) พึ่งพาซึ่งกันและกัน มักได้รับผลตอบแทนจากงานทั้งด้านวัตถุ (Primarily Extrinsic) ด้านจิตใจ (intrinsic) และด้านสังคม และ Bruce and Blackburn (1992) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานมีความปลอดภัย การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคง และการยอมรับทางสังคม อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีปัญหาเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของครู ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตการทำงานของครูยังไม่ดีพอ ครูมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ภาระหนี้สิน และสภาพแวดล้อมจากการทำงานปัญหาการขาดแคลนบุคลากร การบริหารงานมีความซับซ้อน บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายบ่อย มีภาระงานต้องรับผิดชอบงานภายในและนอกหน้าที่มากเกินไป ครูที่ดีและเก่งเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ต้องจ้างครูจ้างสอนมาปฏิบัติหน้าที่แทน เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2563) จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาแนวทางการพัฒนาเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมให้ครูรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อเป็นข้อมูลให้สถานศึกษานำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการในสถานศึกษาต่อไป

3.2 ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นสารสนเทศสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3.3 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 2,298 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ แบบเป็นสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน และใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยใช้ตารางเลขสุ่มจนครบ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .983 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .894 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>)

ระยะที่ 2 แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 6 คน เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และ

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน	3.75	0.86	มาก	4.34	0.74	มาก	0.157	2
2. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.68	0.79	มาก	4.28	0.75	มาก	0.163	1
3. สิ่งแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ	4.02	0.79	มาก	4.52	0.62	มากที่สุด	0.124	4
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	3.94	0.84	มาก	4.47	0.66	มาก	0.135	3
5. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.20	0.78	มาก	4.51	0.64	มาก	0.074	5
<b>โดยรวม</b>	<b>3.92</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>	<b>4.42</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>	<b>0.128</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้านและอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ( $PNI_{modified} = 0.163$ ) ความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน ( $PNI_{modified} = 0.157$ ) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ( $PNI_{modified} = 0.135$ ) สิ่งแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ ( $PNI_{modified} = 0.124$ ) และการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ( $PNI_{modified} = 0.074$ ) ตามลำดับ



**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก
1. การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
2. การสร้างความสามัคคี ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
1.เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่ให้ความเป็นธรรม	4.89	0.33	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
2.การเลื่อนเงินเดือนด้วยการปฏิบัติงานให้มากกว่าหลักอุปถัมภ์	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
3. การเลื่อนเงินเดือนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
1. การสร้างบรรยากาศที่ดีกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน	4.89	0.33	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
2. การสร้างปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐานทางด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี เช่น การจัดแสงสว่างให้เพียงพอ การปลูกต้นไม้ การจัดให้มีที่พักผ่อนหย่อนใจภายในโรงเรียน และห้องเรียนสะอาด มีระเบียบ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
3. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
4. มีการสร้างขวัญกำลังใจและความสุขให้ครู ลดโอกาสเสี่ยงในการเผชิญภาวะความเครียด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
1. สนับสนุนครูให้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.44	0.53	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด
1. การส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
2. การสร้างแรงกระตุ้นให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
3. การพัฒนาทักษะความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการแข่งขันในอนาคต	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
<b>โดยรวม</b>	<b>4.51</b>	<b>0.52</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.56</b>	<b>0.52</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ ) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ )

5.2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน

- 1) ควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 2) ควรสร้างความสามัคคี ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

- 1) มีเกณฑ์พิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ
- 2) มีเกณฑ์พิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรมและปราศจากหลักอุปถัมภ์

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ

1) การสร้างบรรยากาศที่ดี ที่กระตุ้นการทำงานและสร้างปัจจัยพื้นฐานด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี

- 2) มีเครื่องมือที่ปลอดภัย สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

1) สนับสนุนครูให้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2) สนับสนุนโอกาสให้ครูได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

1) การส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงาน

2) การให้โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ การเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการแข่งขันในอนาคต

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ และการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลกับสิ่งแวดล้อมทุกมิติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพในสถานศึกษา ทั้งความรู้สึกของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน การตอบสนองต่อความต้องการและสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยเพิ่มผลผลิตและเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่ครูในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกมล กฤษวงศ์ (2556) ซึ่งกล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเป็นความรู้สึกของครูที่มีพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป ตามมิติของการรับรู้และค่านิยมของแต่ละบุคคลในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ บุ่งงาม (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

6.2 แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 10 แนวทาง ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน 2 แนวทาง 2) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2 แนวทาง 3) สิ่งแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ 2 แนวทาง 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ 2 แนวทาง และ 5) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 2 แนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี วงษ์จันทร์และคณะ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาถึงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อนำมาประกอบในการเลื่อนขั้น และเลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการ

และค่าตอบแทนแก่บุคลากรให้เพียงพอ การมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม เพื่อให้มีเวลาในการทำงานและเวลาว่างในแต่ละวัน การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้ปลอดภัย อาคารสถานที่ที่มีความมั่นคงแข็งแรง สะอาด และถูกสุขลักษณะ การจัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน และควรมีการใช้กฎระเบียบกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม

## 7. องค์กรความรู้ใหม่

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู	แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
ความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน	1. ควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 2. ควรสร้างความสามัคคี ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	1. มีเกณฑ์พิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ 2. มีเกณฑ์พิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่เป็นธรรมและปราศจากหลักอุปถัมภ์
สิ่งแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยต่อสุขภาพ	1. การสร้างบรรยากาศที่ดี ที่กระตุ้นการทำงานและสร้างปัจจัยพื้นฐานด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี 2. มีเครื่องมือที่ปลอดภัย สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ	1. สนับสนุนครูให้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตัวเองอยู่เสมอเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ 2. สนับสนุนโอกาสให้ครูได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	1. การส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นในด้านความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน 2. การให้โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ การเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการแข่งขันในอนาคต



- อรุณรัตน์ บุ่งงาม (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏฉะเชิงเทรา.
- อัญชลี วงษ์จันทร์และคณะ. (2563). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5 “การวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Research to Make A CHANGE)”.** มหาวิทยาลัยราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี. 29 พฤษภาคม 2567. 440-449.
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). **Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Resource Professionals.** Westport : Quorum Books.
- Cascio, W. F. (1998). **Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits.** New York : McGraw-Hill.
- Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). **Motivation and work behavior.** New York : McGraw-Hill.

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครูในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2\*  
DEVELOPMENT OF TEACHER COMPETENCY STRENGTHENING PROGRAM  
OF STEM EDUCATION MANAGEMENT UNDER THE KALASIN PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

จีรภาพ แสงบุญมี<sup>1</sup>, ลักขณา สริวัฒน์<sup>2</sup>

Jerapob Saengboonme<sup>1</sup>, Lakkhana Sariwat<sup>2</sup>

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<sup>1,2</sup>

Faculty of Education, Mahasarakham University<sup>1,2</sup>

Email : jera.saeng@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์และวิชาคณิตศาสตร์ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 226 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Samplings) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนต้นแบบ 2 แห่ง รวมจำนวน 4 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ประเมินโปรแกรม จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1. การเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความรู้ของครูเกี่ยวกับความเข้าใจใน

ผู้เรียน ความรู้ของครูเกี่ยวกับเป้าหมายการสอนสะเต็มศึกษา ความรู้ของครูเกี่ยวกับการประเมินการเรียนรู้ ความรู้ของครูเกี่ยวกับหลักสูตรสะเต็มศึกษา และความรู้ของครูเกี่ยวกับกลวิธีการสอนสะเต็มศึกษา ตามลำดับ 2. โปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล แบ่งออกเป็น 5 โมดูล คือ โมดูลที่ 1 เป้าหมายการสอนสะเต็มศึกษา โมดูลที่ 2 หลักสูตรสะเต็มศึกษา โมดูลที่ 3 ความเข้าใจในผู้เรียน โมดูลที่ 4 กลวิธีการสอนสะเต็มศึกษา และโมดูลที่ 5 การประเมินการเรียนรู้ ได้รับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน อยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ :** สะเต็มศึกษา; การจัดการเรียนรู้; โปรแกรมเสริมสร้าง

### ABSTRACT

This research aimed to: 1) Study the current condition, desirable condition and the need to enhance teacher competency in STEM learning management in educational institutions under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2. 2) Develop a program to enhance teacher competency in STEM learning management in educational institutions under the Office of Kalasin Elementary Education Service Area 2. The research was divided into 2 phases, including 1) Investigating current condition, desirable condition and the need to enhance teacher competency in STEM education. In educational institutions under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2. The sample group was 226 teachers teaching science and mathematics of schools under Kalasin Elementary Education Service Area Office 2 obtained by multi-stage samplings techniques. The research tool was a questionnaire. Phase 2 Developing a program in STEM Learning Management In educational institutions under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 2. The informant groups consisted of 2 administrators and 2 teachers at 2 model schools, totaling 4 people as well as 5 experts assessing the program. The tools used for data collection were interview form and assessment form. The statistics for the data analysis were percentage, mean, standard deviation and the required demand index value.

The results of the research revealed as follows: 1. The STEM learning management to enhance the teacher competency in schools under the Office of Kalasin Elementary Education Service Area 2 in current condition was at moderate level, in desirable condition was at high level and the need to enhance was in order from high to low as Teacher's knowledge about understanding of learners, Teacher's knowledge of STEM teaching goals, Teacher's knowledge about learning assessment,



Teacher's knowledge of the STEM curriculum as well as Teachers' knowledge of STEM teaching strategies, respectively. 2. The program to enhance teacher competency in STEM learning management in educational institutions Under the Office of Kalasin Elementary Education Service Area 2 consisted of 5 components: 1) Principle 2) Objective 3) Content 4) Development Method 5) Measurement and Evaluation that was divided into 5 modules: Module 1 STEM Teaching Goals Module, 2 STEM Curriculum Module, 3 Comprehension In Learners, Module 4 STEM Teaching Strategies and Module 5 Learning Assessment. The Program was assessed by 5 experts with the high level of appropriateness and feasibility.

**Keywords :** STEM Education; Learning Management; The Program to Enhance

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาโดยระบุไว้ใน หมวด 1 บททั่วไปความมุ่งหมายของหลักการมาตรา 9 (4) ว่าให้มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคคลทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและได้กำหนดหลักการดำเนินการไว้ในหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ว่าให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบและกระบวนการผลิตพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่มีหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552, 2552) เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา การที่ครูจะเป็นบุคคลที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้นั้น ครูต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2544)

การจัดการเรียนการสอนในสภาพปัจจุบัน ผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เป็นการสอนที่สร้างสรรค์และสร้างผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่รู้และสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง การจัดการศึกษาที่กำลังเข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 คือ การเรียนรู้แบบ STEM Education หรือการศึกษาสะเต็ม ซึ่งเกิดจากการนำศาสตร์ทั้ง 4 สาขามาบูรณาการการเรียนรู้เข้าด้วยกัน ได้แก่ S หมายถึง Science หรือวิทยาศาสตร์ T หมายถึง Technology หรือเทคโนโลยี E หมายถึง Engineering หรือวิศวกรรม M หมายถึง Mathematics หรือคณิตศาสตร์ STEM อาจหมายถึงราก หรือแ่ง ในที่นี้ STEM อาจหมายถึงสิ่งที่เป็นจุดกำเนิดเป็นรากฐานที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ในโลกอนาคต ซึ่งทักษะทั้ง 4 ด้านนี้เป็นทักษะที่จำเป็นต่อมนุษย์ในปัจจุบันและในอนาคต เพราะการศึกษาแบบ STEM เป็นการสอนที่ต่างจากในอดีตที่สอนให้

เด็กท่องจำ STEM Education เป็นการบูรณาการการสอนในวิชาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ เพื่อให้เด็กเรียนรู้ด้วยการลงมือทดลองปฏิบัติและเน้นการคิดเพื่อสร้างสรรค์และแก้ปัญหาต่าง ๆ เมื่อเจอปัญหาใหม่ ๆ (วศิณีส อิศรเสนา ณ อยุธยา, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันยังมีปัญหาในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา จากการทดสอบความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามโครงการพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอนสะเต็มศึกษาในสถานศึกษา (STEM Education) ซึ่งได้ทำการพัฒนาครูโดยการจัดอบรมครูสะเต็มศึกษาด้วยระบบทางไกลตามโครงการบูรณาการสะเต็มศึกษา พบว่า ครูมีผลการประเมินความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนสะเต็มศึกษาค่อนข้างน้อย ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในการมองภาพรวมของการจัดการเรียนการสอนและการบูรณาการทั้ง 4 วิชา คือ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ทำให้การจัดการเรียนการสอนแบบสะเต็มศึกษายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2, 2562) ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และมีบทบาทภาระหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา ได้ศึกษาแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบสะเต็มศึกษา และหลักการพัฒนานุเคราะห์ 70 : 20 : 10 ทำให้เกิดความสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยนำหลักการพัฒนานุเคราะห์ 70 : 20 : 10 มาใช้ในการพัฒนาครู โดยมีขั้นตอนการศึกษาที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของครู ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าโปรแกรมที่จะพัฒนาขึ้นนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครูและสำหรับหน่วยงานด้านการศึกษาที่สนใจนำไปปรับใช้ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2.2 เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อใช้ในการวิจัยและใช้สำหรับผู้บริหารและหน่วยงานด้านการศึกษา เพื่อนำไปปรับใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

3.2 ได้โปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สำหรับครู และหน่วยงานด้านการจัดการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการเสริมสร้างครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ยิ่ง ๆ ขึ้นไป

#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

4.1 ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

4.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์และวิชาคณิตศาสตร์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 549 คน

4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์และวิชาคณิตศาสตร์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 226 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตาราง Krejcie & Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Samplings)

4.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนก ( $r_{xy}$ ) ระหว่าง 0.286-0.844 และมีค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.893 และสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนก ( $r_{xy}$ ) ระหว่าง 0.277-0.769 และมีค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.914

4.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 197 ฉบับ จาก 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.17

4.1.5 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลโดยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

4.2 ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

4.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาต้นแบบสองแห่ง จำนวน 4 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

4.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์

4.2.4 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูโรงเรียนต้นแบบ จำนวน 4 คน มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา แล้วนำไปพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กาฬสินธุ์ เขต 2 และเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า การเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีสภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ลำดับความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) ของการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม ( $PNI_{\text{modified}} = 0.260$ ) เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรู้ของครูเกี่ยวกับความเข้าใจในผู้เรียน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.300$ ) ความรู้ของครูเกี่ยวกับเป้าหมายการสอนสะเต็มศึกษา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.273$ ) ความรู้ของครูเกี่ยวกับการประเมินการเรียนรู้ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.254$ ) ความรู้ของครูเกี่ยวกับหลักสูตรสะเต็มศึกษา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.247$ ) และความรู้ของครูเกี่ยวกับกลวิธีการสอนสะเต็มศึกษา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.241$ ) ตามลำดับ

5.2 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 โมดูล ดังนี้ โมดูลที่ 1 เป้าหมายการสอนสะเต็มศึกษา โมดูลที่ 2 หลักสูตรสะเต็มศึกษา โมดูลที่ 3 ความเข้าใจในผู้เรียน โมดูลที่ 4 กลวิธีการสอนสะเต็มศึกษา และ โมดูลที่ 5 การประเมินการเรียนรู้ ใช้เวลาทั้งหมด 60 ชั่วโมง และโปรแกรมได้รับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน รายละเอียดดังในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

โปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>1. หลักการ</b>						
1.1 ชัดเจนเชื่อมโยงถึงที่มา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
1.2 แสดงถึงสภาพปัญหา ความสำคัญ และจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรม	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.50	0.53	มาก	4.80	0.42	มากที่สุด

โปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 2	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>2. วัตถุประสงค์</b>						
2.1 ครอบคลุมการพัฒนาครูด้าน ความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 สามารถวัดและประเมินผลตาม วัตถุประสงค์ได้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2.3 สอดคล้องกับกระบวนการหรือ วิธีการดำเนินงานของโปรแกรม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.87	0.35	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด
<b>3. เนื้อหา</b>						
3.1 โมดูลที่ 1 เป้าหมายการสอน สะเต็มศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2 โมดูลที่ 2 หลักสูตรสะเต็มศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.3 โมดูลที่ 3 ความเข้าใจในผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.4 โมดูลที่ 4 กลวิธีการสอนสะเต็มศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.5 โมดูลที่ 5 การประเมินการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.80	0.41	มากที่สุด	4.76	0.44	มากที่สุด
<b>4. วิธีการพัฒนา</b>						
4.1 วิธีการพัฒนาสอดคล้องตาม หลักการ 70 : 20 : 10	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4.2 การเสริมสร้างความรู้ (10% Education) โดยใช้การประชุม เชิงปฏิบัติการ	4.20	0.45	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3 การพัฒนาประสบการณ์ (70% Experience) โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการปฏิบัติจริง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.4 ปฏิสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ (20% Interaction) โดยการเรียนรู้เป็นกลุ่ม	4.40	0.55	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
4.5 ปฏิสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ (20% Interaction) โดยการนิเทศ	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.6 แผนการดำเนินงานโปรแกรม ชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.7 กิจกรรมของโปรแกรมโดยภาพรวม	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด

โปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 2	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.8 ระยะเวลาที่ใช้โดยภาพรวม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.9 ระยะเวลาที่ใช้สำหรับแต่ละ กิจกรรม	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
4.10 การวัดและประเมินสำหรับ แต่ละกิจกรรม	4.00	0.71	มาก	4.40	0.89	มาก
4.11 ใบงานสอดคล้องกับเนื้อหา แต่ละโมดูล	4.00	0.71	มาก	4.20	0.84	มาก
4.12 แบบบันทึกการนิเทศการจัด การเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4.13 แบบบันทึกการประชุม เชิงปฏิบัติการ	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.46	0.56	มาก	4.71	0.52	มากที่สุด
<b>5. การวัดและประเมินผลโปรแกรม</b>						
5.1 สอดคล้องและเชื่อมโยงตาม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.20	0.45	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
5.2 วิธีการวัดและประเมินผลสามารถ วัดและประเมินผลได้ตามวัตถุประสงค์ ของโปรแกรม	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.30	0.48	มาก	4.70	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	4.57	0.53	มากที่สุด	4.74	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู  
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 2 ประเมิน  
โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

## 6. องค์ความรู้ใหม่

โปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 2 ได้นำหลักการพัฒนาบุคลากร 70 : 20 : 10  
มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครู ดังนี้

### วิธีการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู

1. เสริมสร้างความรู้ (10% Education) ใช้เวลา 6 ชั่วโมง ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อ 1) ชี้แจงโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม และแผนการดำเนินงานโปรแกรม 2) ให้ความรู้และปฏิบัติกิจกรรม โมดูลที่ 1-5 2.1) เป้าหมายการสอนสะเต็มศึกษา 2.2) หลักสูตรสะเต็มศึกษา 2.3) ความเข้าใจในผู้เรียน 2.4) กลวิธีการสอนสะเต็มศึกษา 2.5) การประเมินการเรียนรู้
2. พัฒนาประสบการณ์ (70% Experience) โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองและการปฏิบัติจริง ใช้เวลา 42 ชั่วโมง โดยจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษา 7 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 6 ชั่วโมง
3. ปฏิสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ (20% Interaction) ใช้เวลา 12 ชั่วโมง ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม 7 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 ชั่วโมง และ 2) การนิเทศ 5 ชั่วโมง

### ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

## 7. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

7.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 มีสภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ระดับ การศึกษาสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู มีการปฏิบัติใน ปัจจุบันในระดับที่น้อยกว่า สภาพที่พึงประสงค์ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความต้องการในการ เสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ ชัยนาท พลอยบุตร (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมทุก องค์ประกอบและแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด

ลำดับความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม สามารถ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความรู้ของครูเกี่ยวกับความเข้าใจในผู้เรียน ความรู้ของครูเกี่ยวกับเป้าหมายการสอนสะเต็มศึกษา ความรู้ของครูเกี่ยวกับการประเมินการเรียนรู้ ความรู้ของครูเกี่ยวกับหลักสูตรสะเต็มศึกษา และความรู้ของครูเกี่ยวกับกลวิธีการสอนสะเต็มศึกษา ตามลำดับ

7.2 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โปรแกรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัด และประเมินผล ซึ่งองค์ประกอบของโปรแกรมข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ของนักการศึกษาหลายท่าน เพื่อนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบของโปรแกรมในการวิจัยในครั้งนี้ โดย เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ จะเห็นว่า มีลักษณะของการทำงานที่ร้อยรัดเป็น ขั้นตอน ตั้งแต่ข้อมูลพื้นฐานที่แสดงถึงแนวคิดและหลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหาและวิธีการพัฒนาของโปรแกรมที่ใช้ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบสะ เต็มศึกษาของครู ในครั้งนี้ และหลังจากที่ได้พัฒนาครูตามกระบวนการของโปรแกรมแล้ว ก็ต้องมีการ วัดและประเมินผลการพัฒนาครูว่า มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้าง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Caffarella (2002) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาการศึกษาไว้ 9 องค์ประกอบ คือ การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน การระบุแนวคิดของโปรแกรม การจัดลำดับ แนวความคิดของโปรแกรม การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการ เรียนรู้ การสร้างแผนการประเมินผล/การกำหนดรูปแบบ/ตารางเวลาและความต้องการทางด้าน เจ้าหน้าที่ การออกแบบแผนการสอน การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง และการศึกษาคุณค่าของโปรแกรม และผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา จันทะโยธา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ มี องค์ประกอบ ดังนี้ บทนำ หลักการและเหตุผล ความมุ่งหมาย ผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลา โครงสร้างของขอบข่ายเนื้อหา วิธีการพัฒนา สื่อ การวัดและการประเมิน

การดำเนินงานของโปรแกรมทั้งหมดใช้ระยะเวลารวม 60 ชั่วโมง แบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 โมดูล คือ โมดูลที่ 1 เป้าหมายการสอนสะเต็มศึกษา โมดูลที่ 2 หลักสูตรสะเต็มศึกษา โมดูลที่ 3 ความเข้าใจในผู้เรียน โมดูลที่ 4 กลวิธีการสอนสะเต็มศึกษา และโมดูลที่ 5 การประเมินการเรียนรู้ โดยแผนการดำเนินงานโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน โปรแกรม รวม 60 ชั่วโมง ประกอบด้วย การเสริมสร้างความรู้ (10% Education) 6 ชั่วโมง การ พัฒนาประสบการณ์ (70% Experience) โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองและการปฏิบัติจริง 42 ชั่วโมง และปฏิสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ (20% Interaction) 12 ชั่วโมง ซึ่งวิธีการพัฒนาครูนี้สอดคล้องกับ ลักษณะและความมุ่งหมายของกฎ 70-20-10 ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นในทศวรรษที่ 1980 โดยนักวิจัยสามท่าน ได้แก่ Morgan McCall, Michael M. Lombardo และ Robert A. Eichinger (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2563) โดยกฎ 70-20-10 เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ช่วยให้ โครงการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุดด้วยการนำกิจกรรมและปัจจัยนำเข้าอื่น ๆ มาใช้ในการฝึกอบรมหรือให้ความรู้แก่พนักงาน นอกเหนือไปจากการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมใน ห้องเรียน ตัวเลขที่ปรากฏเป็นสัดส่วนเปอร์เซ็นต์ของเวลาและทรัพยากรที่ใช้ไปในการสร้างการเรียนรู้ ให้แก่พนักงาน โดย 70% ใช้ไปในการฝึกงาน สอนงาน เรียนรู้งานจากการปฏิบัติจริง (On-the-job Training) 20% ใช้ไปในการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ทางสังคม, การสอน



(Coaching), การช่วยเหลือแนะนำ (Mentoring), การเรียนรู้ร่วมกัน และจากการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประโยชน์สำคัญที่ได้จากวิธีการเรียนรู้ด้วยวิธีนี้ คือ กำลังใจและข้อมูลป้อนกลับ และ 10% ใช้ไปในการเรียนการสอนแบบเป็นทางการ ซึ่งความมุ่งหมายของหลักการนี้ ไม่ใช่เพื่อไม่ให้เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม แต่เพื่อสนับสนุนการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในห้องเรียนไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยมีโค้ชและเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับว่า ความรู้ที่เรียนมานั้นได้ถูกนำไปปรับใช้ได้ถูกต้องเหมาะสม หรือมีสิ่งที่จะต้องเรียนรู้เพิ่มเติมหรือไม่

เนื่องจากโปรแกรมการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้รับการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และออกแบบตามหลักการพัฒนาโปรแกรม จึงทำให้ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองกาฬสินธุ์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน มีผลการประเมินโดยรวม มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษากาญจนา จันทะโยธา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองกาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา ผู้บริหารควรมีการประชุมร่วมกับครูในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วางแผนการพัฒนา และนำโปรแกรมที่ได้นำเสนอไปปรับใช้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

8.1.2 การพัฒนาครูควรพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ และเจตคติ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำแผนการพัฒนาครูเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานตามปกติ

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาของครู เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความรู้ของครูเกี่ยวกับความเข้าใจในผู้เรียน ความรู้ของครูเกี่ยวกับเป้าหมายการสอนสะเต็มศึกษา ความรู้ของครูเกี่ยวกับการประเมินการเรียนรู้ ความรู้ของครูเกี่ยวกับหลักสูตรสะเต็มศึกษา และความรู้ของครูเกี่ยวกับกลวิธีการสอนสะเต็มศึกษา ตามลำดับ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาครูในแต่ละด้าน ตามลำดับของความต้องการจำเป็นที่ได้นำเสนอ

8.2.2 การวัดและประเมินผลของโปรแกรม ในส่วนของการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ ใบงาน ใช้วิธีการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม อาจนำไปปรับใช้โดยใช้วิธีการอภิปรายผลร่วมกัน หรือเพิ่มเติมเกณฑ์คะแนน และเกณฑ์การแปลผลคะแนนแต่ละส่วน ได้ตามความเหมาะสม

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาในระดับของนักเรียนหรือภายในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา เพื่อให้เกิดการนำนวัตกรรมซึ่งเป็นผลงานของนักเรียน ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างประโยชน์ต่อนักเรียนและโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

8.3.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาสอดแทรกแนวคิดสุขภาพ เพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษาที่ครอบคลุมถึงการดำเนินชีวิตอย่างอยู่ดีและมีสุข พัฒนาด้านจิตใจ ศีลธรรม และหลักการดำเนินชีวิตควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี คณิตศาสตร์ และวิศวกรรม ไปพร้อมกัน

## 9. บรรณานุกรม

- กาญจนา จันทะโยธา (2560). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยนาท พลอยบุตร (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2563). สารานุกรมการบริหารและการจัดการ 70-20-10 Rule สัดส่วนการเรียนรู้แบบผสมผสาน. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2564. จาก <https://drpiyanan.com/2018/11/19/702010/>
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552. (2552). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552. สืบค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2563. จาก [https://www.bic.moe.go.th/images/stories/5Porobor.\\_2542pdf.pdf](https://www.bic.moe.go.th/images/stories/5Porobor._2542pdf.pdf)
- วศิณีย์ อิศรเสนา ณ อยุธยา. (2560). เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับ STEM Education (สะเต็มศึกษา). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2544). การพัฒนาการเรียนการสอนทางการอุดมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (2562). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2562. กาฬสินธุ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.
- Caffarella, R. (2002). *Planning Program for Adult Learner: A Practice Guide for Educators, Trainer and Staff Developer*. San Francisco : Jossey-Bass Publisher.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ  
โรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2\*  
THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF  
ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF LARGE TO SPECIAL  
LARGE SCHOOLS UNDER NAKHONRATCHASIMA PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

เฉลิมพล แพงสาย<sup>1</sup>, สมหญิง จันทรุไทย<sup>3</sup>, ธาเรณี กิตติกาญจนโสภณ<sup>3</sup>  
Chaloemphon Phaengsai<sup>1</sup>, Somying Chuntaruthai<sup>3</sup>, Tarinee Kittikanganasophon<sup>3</sup>  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี<sup>1,2,3</sup>  
Bangkokthonburi University<sup>1,2,3</sup>  
Email : warakonphone151@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 228 คน กลุ่มตัวอย่างใช้ ครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 คือ ครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 144 คน วิธีการดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล และ (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับต่ำ

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ประสิทธิภาพ; โรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

### ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study transformational leadership of administrators of large to special large schools under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2; (2) to study effectiveness of large to special large schools under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2; and (3) to study the relationship between transformational leadership of administrators and effectiveness of large to special large schools under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area office 2. This research was survey research. The population were 228 teachers and officers in special large schools under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2. Samples was 144 teachers and officers in special large schools under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2. Research procedure consisted of 4 steps: (1) study of research problem; (2) research design; (3) data collection and analysis; and (4) research report writing. The instrument uses for data collection was 5-point rating scale questionnaires. The statistics in the data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and Pearson's correlation coefficient.

The results of the research revealed as follows: 1) transformational leadership of administrators of large to special large schools under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2, overall was at high levels. (2) effectiveness of large to special large schools under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2 overall was at high levels; and (3) the relationship between transformational leadership of administrators and effectiveness of large to special large schools under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2 was negative correlation coefficient with low level.

**Keywords :** Transformational Leadership; Effectiveness; Large to Special Large Schools; Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ภาวะผู้นำเป็นคำที่เก่าแก่ที่สุดคำหนึ่งในอารยธรรมโลก นับตั้งแต่ในยุคของการล่าสัตว์ ยุคของการเกษตรกรรม จนกระทั่งถึงยุคของความรู้หรือเทคโนโลยี ซึ่งในทุกยุคทุกสมัยที่ผ่านมาพบว่า ความสำเร็จของกลุ่มของสังคมหรือของประเทศหรือของอารยธรรมต่าง ๆ นั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือของผู้นำ ผู้ปกครอง ผู้บริหาร หรือของสมาชิกในกลุ่มเหล่านั้น ความหมายส่วนใหญ่ของภาวะผู้นำ สะท้อนให้เห็นถึงสมมติฐานที่เกี่ยวกับกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อผู้อื่นๆ ในการนำ การอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรม และการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือองค์การ ภาวะผู้นำมีความหมายถึงคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจหรือสร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และที่สำคัญคือพวกเรามนุษย์ทุกคนสามารถมีภาวะผู้นำได้ สามารถนำได้ตลอดเวลา นอกจากนั้น “ผู้นำที่ดี” จะช่วยทำให้ความฝันของมนุษย์เราเป็นความจริง (รัตติกรณ จงวิศาล, 2556)

ท่ามกลางกระแสแห่งการแข่งขันที่รุนแรง องค์การที่เข้มแข็งและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การเท่านั้นที่จะสามารถก้าวสู่การเป็นองค์การชั้นนำ และสามารถสร้างผลผลิตและให้บริการขององค์การแก่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับได้อย่างแท้จริง สภาพดังกล่าวไม่เว้นแม้แต่องค์การทางการศึกษาที่มีจุดหมายเน้นที่การให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ หากสามารถให้บริการการศึกษาเป็นที่ยอมรับและมีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของสังคมแล้ว ย่อมยืนอยู่ในฐานะองค์การทางการศึกษาที่มีคุณภาพทางการศึกษาอย่างแท้จริง การที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว ในหน่วยงานทางการศึกษาบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง ก็คือ ผู้นำ หน่วยงานนั่นเอง ดังนั้น การที่ผู้นำ มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะของการเป็นผู้นำ ตลอดจนได้มีการพัฒนาผู้นำอย่างไม่หยุดยั้งแล้ว เชื่อว่าจะสามารถนำองค์การทางการศึกษานั้นไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (สมุท ขำนาญ, 2556)

องค์การทางการศึกษามีบริการการศึกษาเป็นสินค้าที่มุ่งบริการให้กับสังคม เป็นสินค้าที่ไม่มุ่งผลกำไรสูงสุด เพียงมุ่งให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้นผู้นำในองค์การทางการศึกษาจึงไม่สามารถกระตุ้น สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรด้วยค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่จับต้องได้ การสร้างแรงจูงใจเพื่อทำให้เกิดการปฏิบัติงานในองค์การของผู้นำทางการศึกษาจึงมีลักษณะแตกต่างไปจากผู้นำในองค์การอื่น (สมุท ขำนาญ, 2556)

ในยุคปัจจุบัน ผู้นำ จะต้องรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และต้องรู้จักจุดอ่อน หรือข้อจำกัดของโรงเรียนในภาครัฐที่อยู่ในระบบราชการ ซึ่งต่างจากโรงเรียนเอกชน ที่มีความยืดหยุ่น มีขั้นตอนบริหารงานไม่ซับซ้อน ทำให้เป็นข้อได้เปรียบในการพัฒนาองค์การภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาภาวะผู้นำในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นมากเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ และผู้บริหารจะต้องมีความสามารถ มีทักษะในอันที่จะนำไปสู่ความสำเร็จผู้บริหารจะต้องเพิ่มพูนความสามารถและความรู้ทางทักษะรูปแบบของทักษะในอนาคต จะต้องมีความพร้อมในการเป็นนักบริหารมืออาชีพที่

สมบูรณ์ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากขึ้น องค์การที่จะประสบความสำเร็จจะต้องเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างรวดเร็ว ผู้นำขององค์การแต่ละแห่งนั้น ต่างตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงภายในจะต้องสอดคล้องกับสภาพเปลี่ยนแปลงภายนอก เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภายนอกมากเท่าใด ก็จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงภายในมากเท่านั้น องค์การที่มีประสิทธิภาพ คือองค์การที่สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและบุคคลสำคัญที่มีส่วนผลักดันองค์การไปสู่ความสำเร็จก็คือ ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้นเอง โดยการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) ในการปกครองบังคับบัญชา ชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือร่วมใจกับผู้นำ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ ดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์การ (พัชรี พลอยเทศ, 2560)

ภาวะผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาและเป็นหัวใจสำคัญที่จะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพนักเรียนบรรลุเป้าหมาย และงานวิชาการยังเป็นงานหลักของงานส่วนใหญ่ที่สุดของระบบ สถานศึกษาใดที่งานวิชาการก้าวหน้าหรือเป็นเลิศสถานศึกษานั้นมักมีชื่อเสียงเป็นที่นิยมและเป็นที่ยอมรับ ดังนั้น การปฏิบัติงานวิชาการเป็นหน้าที่ ที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการปรับปรุงและสร้างคุณภาพงานวิชาการ โดยเฉพาะการสร้างคุณภาพการเรียนการสอน ผู้นำหรือผู้บริหารแต่ละคนต่างก็มีแบบภาวะผู้นำที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง ผู้บริหารบางคนอาจยึดมั่นแบบใดแบบหนึ่งไปตลอด ผู้บริหารบางคนอาจจะเปลี่ยนแปลงแบบภาวะผู้นำของตน ตามเวลาสถานการณ์สิ่งแวดล้อม และตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบ ดังนั้นประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารเป็นสำคัญการบริหารการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เอื้อต่อความสำเร็จจำเป็นต้องมีศักยภาพ สมรรถภาพที่มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา หรือกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์การ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายเกิดประสิทธิผลล้วนแต่ขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิดความอ่าน และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำองค์การ (ณัฐพงษ์ มุฮำหมัด, 2560)

ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศได้พัฒนา การติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลและเรียนรู้ซึ่งกันและกันทำได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัด การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบ ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงวิชาชีพโดยเฉพาะด้านการศึกษา ผู้นำจึงต้องนำพาองค์กรสู่การเรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้การศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์และใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปได้อย่างดีมีการกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ใช้อำนาจและหน้าที่อย่างเป็นทางการก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยผู้นำจะมองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาส ทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง วิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจาก

ภายนอก ภายในองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ คน เวลา สถานที่ ตลอดจนสภาพแวดล้อม ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมในการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้การที่สถานศึกษาจะสามารถดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผล (เนตรนภา เจตน์จำนงค์, 2564)

จากความสำคัญข้างต้นจะเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญในการช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู โดยผลลัพธ์สะท้อนออกมาเป็นประสิทธิภาพของโรงเรียน หากผู้บริหารมีทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการประสานงาน ทักษะการโน้มน้าว และทักษะการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ ย่อมส่งผลให้ครูเกิดพลังบวกต่อการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น และตอบสนองต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ข้าพเจ้าในฐานะครู จึงมีความสนใจศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 เพื่อนำการวิจัยไปพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

3.2 สามารถนำผลการวิจัยที่ได้นำไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร เพื่อนำไปพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3 ผู้บริหารหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนของตนเอง

#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 228 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 144 คน จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) แล้วดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแนวคิดทฤษฎีเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของครูและบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ ขนาดโรงเรียน และระดับการศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 16 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนค่า 5 ระดับ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 16 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนค่า 5 ระดับ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีเกณฑ์การจัดระดับดังนี้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนี้ ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ 1) ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม จำนวน 144 ฉบับพร้อมนัดเก็บในสัปดาห์ถัดไป 3) นำแบบสอบถาม กลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวน 144 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 4) นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์คัดฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 144 ฉบับ และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน



## 5. ผลการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่พิเศษ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.34	0.23	มาก
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.14	0.31	มาก
3	การกระตุ้นทางปัญญา	4.20	0.27	มาก
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.23	0.26	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.15</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{X} = 4.34$ ) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 4.23$ ) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 4.20$ ) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 4.14$ )

5.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่ – ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่ พิเศษ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.19	0.26	มาก
2	นักเรียนมีทัศนคติทางบวก	4.17	0.27	มาก
3	การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.17	0.34	มาก
4	การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.13	0.32	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.16</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $\bar{X} = 4.19$ ) รองลงมาคือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.17$ ) ด้านนักเรียนมีทัศนคติทางบวก ( $\bar{X} = 4.17$ ) และด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.13$ ) เมื่อพิจารณาค่า S.D. แล้วพบว่าอยู่ในระดับ 0.16 แสดงให้เห็นว่าการกระจายข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

5.3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 (Pearson's product moment correlation coefficient) (r)

**ตารางที่ 3** ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

ประสิทธิภาพของโรงเรียน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y <sub>1</sub> )	นักเรียนมีทัศนคติทางบวก (Y <sub>2</sub> )	การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y <sub>3</sub> )	การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y <sub>4</sub> )	ประสิทธิภาพของโรงเรียน (Y <sub>5</sub> )
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X <sub>1</sub> )	-.047	-.077	.236**	.198*	.175*
การสร้างแรงบันดาลใจ (X <sub>2</sub> )	.015	-.364**	.021	.031	-.120
การกระตุ้นทางปัญญา (X <sub>3</sub> )	.173*	-.142	-.163	-.258**	-.208*
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X <sub>4</sub> )	.108	.121	-.457**	-.010	-.153
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X <sub>5</sub> )	.114	-.226**	-.172*	-.029	-.155

\*\* p ≤ .01

\* p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $X_1$ ) กับประสิทธิผลของโรงเรียน ( $Y_1$ ) มีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับต่ำ ( $r = -.155$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) กับการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับปานกลาง ( $r = -.457$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) กับการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ( $Y_4$ ) มีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับต่ำ ( $r = -.010$ )

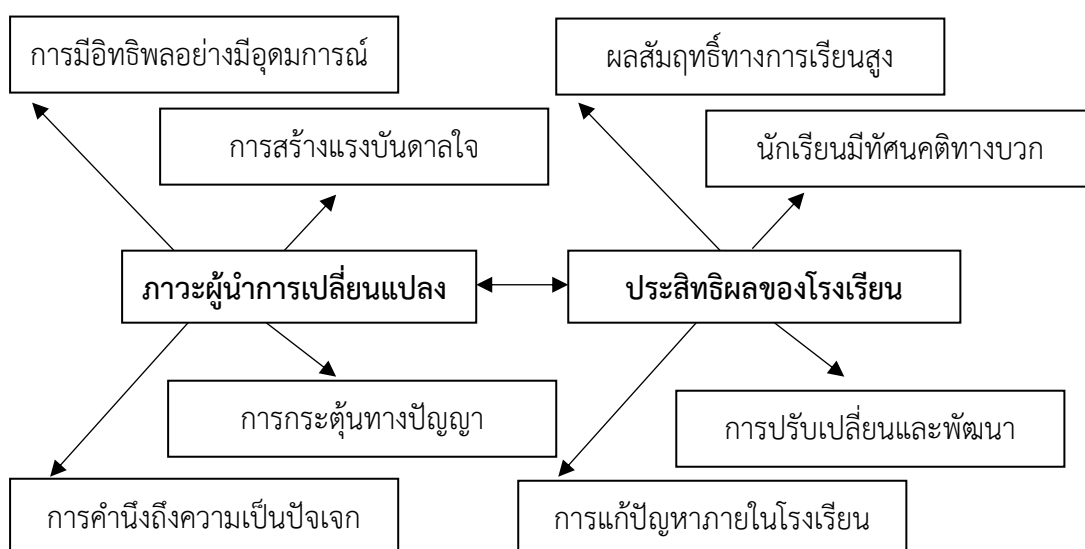
## 6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะเป็นผู้นำสูง ทำให้สิ่งที่ตนรับผิดชอบได้สำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมีความเป็นผู้นำ สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้มาก ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว ยังมีทักษะสร้างความสัมพันธ์ ประสานความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน ทำให้ลดปัญหาในการทำงาน ความสำเร็จของผู้นำมาจากความสามารถในการใช้การบริหารคน เพื่อให้ทีมงานหรือผู้ตามสามารถทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ตามต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ครูและบุคลากรลงความเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชชานันท์ โกษณงค์ (2562) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับค่ามัธยฐานลดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถในการผสมผสาน ตามลำดับ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้สร้างบรรยากาศในองค์กรควบคู่ไปกับการมุ่งให้โรงเรียนมีประสิทธิผล ในด้านความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถในการผสมผสาน ประกอบกับโรงเรียนมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรักความผูกพันกับโรงเรียน มีความทุ่มเท เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่โรงเรียน มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ดังนั้นจึงส่งผลให้นักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้รับการดูแลด้านการเรียนเป็นอย่างดี ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้มาตรฐาน จึงทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเข้มงวดกับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน คาดหวังกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ต้องออกมาดี อาจมีผลทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกอึดอัดและไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแนวทางของแต่ละคน ประสิทธิผลของงานอาจออกมาไม่ค่อยดีนัก แต่ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างอิสระ รับฟังความคิดเห็นของทุกคน และเข้าใจว่าครูและบุคลากรแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างทั้งความคิด ความสามารถ อาจจะทำให้ครูและบุคลากรมีความสุขกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ประสิทธิผลของงานจึงออกมาดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผุสดี จิรนากุล (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่ผลปรากฏเป็นเช่นนี้เพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี หากมีปัญหาในหน่วยงานก็สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระตุ้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญของปัญหาในองค์กรและพร้อมที่จะช่วยกันระดมความคิดในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จด้วยมากกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และดูแลเอาใจใส่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

## 7. องค์ความรู้ใหม่



## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ควรเพิ่มความสำคัญเรื่องทักษะการบริหาร โดยเฉพาะเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพิ่มหลักสูตรหรือการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาให้ครุมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และการศึกษา

8.1.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ควรเพิ่มความสำคัญเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสนับสนุนให้โรงเรียนมีบุคลากรและงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการบริหารงานทางการศึกษาได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะสะท้อนออกมาเป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการให้มากยิ่งขึ้น

8.2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม

8.2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่

8.2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าใจความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคนให้มากขึ้น

8.2.5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการสอนเสริมให้กับนักเรียนที่มีผลการเรียนเฉลี่ยต่ำกว่ามาตรฐาน

8.2.6 ด้านนักเรียนมีทัศนคติทางบวก โรงเรียนควรส่งเสริมให้นักเรียนมีจิตใจอบอุ่น อารี และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

8.2.7 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาวางแผน ปรับปรุงการเรียนการสอน

8.2.8 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

8.3.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

## 9. บรรณานุกรม

ณัฐพงษ์ มุอำหมัด. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

- เนตรนภา เจตน์จางค์. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม.
- ผุสดี จิรนากุล. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พัชชานันท์ โภชมงคล. (2562). **บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชรี พลอยเทศ. (2560). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการพัฒนา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ**. ระยอง : พี.เอส. การพิมพ์ระยอง.
- Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale", Reading in Attitude Theory and Measurement. New York : Wiley & Son.

การพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียน  
โครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP)\*  
THE DEVELOPMENT OF SUCCESS EFFECTIVE MANAGEMENT IN SCIENCE  
MATHEMATICS AND TECHNOLOGY PROGRAM (SMTP)

ศุภรสมิ สุวรรณรัตน์<sup>1</sup>, สันติ อุณจะน่า<sup>2</sup>, ทิพมาศ เสวตวรโชติ<sup>3</sup>  
Supparat Suwannarat<sup>1</sup>, Santi Aunjanam<sup>2</sup>, Tippamas Sawetvorshot<sup>3</sup>  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช<sup>1,2,3</sup>  
Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus<sup>1,2,3</sup>  
Email : supparat.suwanarat@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) 2) เพื่อร่างรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 492 คน จากประชากร 939 คน ประกอบไปด้วยผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองของนักเรียนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) จากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน เพื่อร่างคู่มือรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) แล้วนำคู่มือรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) ไปประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ศึกษาสภาพการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 2) ร่างรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ด้านการจัดหลักสูตรที่เป็นความสามารถพิเศษ (2) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน (4) ด้านการพัฒนาความสามารถเฉพาะทางของครู (5) ด้านการใช้สื่อในห้องเรียน และ (6) ด้านการคัดเลือกนักเรียนห้องเรียนพิเศษ 3) การประเมินรูปแบบการบริหาร

จัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี(SMTP) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูที่เป็นหัวหน้างาน ซึ่งรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี(SMTP) มีความเหมาะสมตามองค์ประกอบทั้ง 10 ข้อ โดยภาพรวม มีค่าร้อยละ 98.89 การสร้างรูปแบบผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบตามลำดับขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาสภาพการบริหารจัดการ 2) ร่างรูปแบบการบริหารจัดการ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการ

**คำสำคัญ :** การพัฒนา; โครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP); รูปแบบการบริหารจัดการ

### ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the management conditions, 2) develop the management model, and 3) assess the management model for the success of the Science, Mathematics and Technology Program (SMTP). The sample consisted of 492 participants, out of 939, of school administrators, teachers, and students' parents of the Science, Mathematics and Technology Program (SMTP). The data was collected from a set of questionnaires on the management conditions for the success of the Science, Mathematics and Technology Program (SMTP) and from interviews with seven experts for the development of a handbook on the management model for the success of the Science, Mathematics and Technology Program (SMTP). The appropriateness of the handbook on the management model for the success of the Science, Mathematics and Technology Program (SMTP) was finally assessed by nine experts.

The research disclosed the following results: 1. The management conditions for the success of the Science, Mathematics and Technology Program (SMTP) overall were at the highest level. 2. The development of the management model for the success of the Science, Mathematics and Technology Program (SMTP) contained 6 components: 1) the curriculum for special abilities, 2) the arrangement for the physical environment, 3) the activities for student development, 4) the development of teachers' specializations, 5) the use of media in a classroom, and 6) the selection of students for the special program. 3. The assessment of the management model for the success of the Science, Mathematics and Technology Program (SMTP) by nine experts consisted of school administrators, education supervisors, and head teachers. The model was appropriate and in accordance with all ten components. The appropriateness of the composition for the model overall was at 98.89 percent. The



researcher had systematically developed the model in line with the following steps: 1) to study the management conditions, 2) to develop the management model, and 3) to assess the management model.

**Keywords :** Development; Science, Mathematics and Technology Program (SMTP); Management Model

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและในอนาคตนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่อาจจะคาดไม่ถึง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลง ทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าไปข้างหน้าเพื่อให้ทัดเทียมกับนานาประเทศซึ่งเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว การสร้างกำลังคนให้มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีนั้น ควรเริ่มสร้างตั้งแต่ยังเป็นเยาวชน โดยการเปิดโอกาสให้เยาวชนที่มีความสนใจและใฝ่รู้ใฝ่เรียนทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ได้มีห้องเรียนที่อัดแน่นไปด้วยเนื้อหาสาระทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ซึ่งการที่เยาวชนได้รับการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี จะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นเพื่อให้เยาวชนแสดงศักยภาพทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีของเยาวชนออกมา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษามาตรา 10 การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายที่กำหนดว่า “การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น” หมวด 4 มาตรา 22 การจัดการศึกษา ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ภาระงานการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และมาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม ภาระงานการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ ในที่นี้ข้อพูดถึง ข้อที่ (2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และข้อที่ (4) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้องอย่างสมดุลยั่งยืน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2562)

ในปัจจุบันมีโรงเรียนทั่วประเทศหลายร้อยโรงเรียนที่มีการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษเพิ่มมากขึ้น แต่น้อยโรงเรียนที่มีรูปแบบการจัดการที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดสารสนเทศในการพัฒนาการศึกษาที่เกี่ยวกับการเปิดสอนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิด

สอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) เพื่อให้เกิดคู่มือในการบริหารจัดการห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) ที่ชัดเจน และเป็นแนวทางให้โรงเรียนที่เปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) หรือห้องเรียนโครงการพิเศษ อื่นๆ ได้มีแนวทางในการบริหารจัดการให้ห้องเรียนโครงการพิเศษนั้นประสบความสำเร็จ

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP)

2.2 เพื่อร่างรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP)

2.3 เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP)

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้รูปแบบที่ใช้ในการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP)

3.2 ได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการศึกษาที่เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP)

3.3 สามารถนำผลวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นตัวอย่างรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP)

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร 15 คน ครู 341 คน ผู้ปกครองของนักเรียนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี 583 คน รวมทั้งสิ้น 939 คน จากโรงเรียนที่เปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีในอำเภอทุ่งสง โรงเรียนเทศบาลเทศบาลวัดชัยชุมพล โรงเรียนสตรีทุ่งสง และโรงเรียนทุ่งสง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองของนักเรียนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี จำนวน 492 คน ซึ่งได้มาจากตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ผู้ทรงคุณวุฒิในการร่างรูปแบบ 7 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญในการประเมินรูปแบบ 9 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) มีขั้นตอนการดำเนินการ 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of item objective congruence) มีค่าเท่ากับ 1 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

ขั้นตอนที่ 2 ร่างรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) เครื่องมือวิจัย คือ แบบประเมิน ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of item objective congruence) มีค่าเท่ากับ 1

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาศภาพการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) พบว่า สภาพการบริหารจัดการปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.53, S.D.=0.40) ด้านการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดหลักสูตรที่เป็นความสามารถพิเศษ ( $\bar{X}$ =4.66, S.D.=0.48) และการใช้สื่อในห้องเรียน ( $\bar{X}$ =4.66, S.D.=0.47) รองลงมา คือ การคัดเลือกนักเรียนห้องเรียนพิเศษ ( $\bar{X}$ =4.64, S.D.=0.48) ถัดมา คือ การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน ( $\bar{X}$ =4.52, S.D.=0.41) การพัฒนาความสามารถเฉพาะทางของครู ( $\bar{X}$ =4.36, S.D.=0.41) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ( $\bar{X}$ =4.33, S.D.=0.47)

5.2 ผลการร่างรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) พบว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการจัดหลักสูตรที่เป็นความสามารถพิเศษ 2) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน 4) ด้านการพัฒนาความสามารถเฉพาะทางของครู 5) ด้านการใช้สื่อในห้องเรียน และ 6) ด้านการคัดเลือกนักเรียนห้องเรียนพิเศษ

5.3 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบโดยภาพรวม มีค่าร้อยละ 98.89 โดยมี 9 องค์ประกอบที่มีร้อยละ 100 เท่ากัน คือวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย กรอบแนวทางการพัฒนารูปแบบ เป้าหมายของการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการ ความเหมาะสมในการเรียงลำดับเนื้อหา ความครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จ

ของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี แนวทางการประเมินผลการดำเนินงาน และประโยชน์ของคู่มือ ส่วนความเหมาะสมของภาษา มีค่าร้อยละ 88.90

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) ดังนี้

6.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

6.1.1 ด้านการจัดหลักสูตรที่เป็นความสามารถพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก อันดับ 1 เพราะหลักสูตรเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา เป็นแนวทางการจัดการศึกษา หรือเป็นตัวกำหนดทิศทางของการศึกษาในการที่จะให้ความรู้ การเสริมสร้าง เจตคติ ตลอดจนการฝึกฝนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนารอบด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา ถาคำ (2561) หลักสูตรห้องเรียนพิเศษมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความสำเร็จของการที่เปิดสอนห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการสร้างความพิเศษให้กับห้องเรียนวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ผู้บริหารของโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญกับหลักสูตรสำหรับห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ส่งเสริมความเป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์ตอบสนองต่อความถนัดและศักยภาพของผู้เรียนมีการเพิ่มเนื้อหาการเรียนรู้เพิ่มเวลาเรียนด้วยตนเองเน้นการปฏิบัติและการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ทางวิชาการพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการเพิ่มพิเศษเช่นการเข้าค่ายวิทยาศาสตร์ทัศนศึกษาฝึกงานกับนักวิจัยทำโครงการวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ พวงมาลัย (2560) กล่าวว่า ด้านหลักสูตร มี 8 ตัวบ่งชี้ที่สะท้อนคุณภาพการบริหารโครงการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ มีการประเมินหลักสูตร เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรเป็นตัวสะท้อนคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาได้เป็นอย่างดีเพราะหลักสูตรสถานศึกษาจะมีการกำหนดจุดจุดหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระที่เรียนตลอดจนวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ซึ่งจะสะท้อนว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ เจตคติ และพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของโครงการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์หรือไม่ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการประเมินหลักสูตร เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน ท้องถิ่นและชุมชน และมีความยืดหยุ่นหลากหลาย

6.1.2 ด้านการใช้สื่อในห้องเรียน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก อันดับ 1 เพราะ สื่อการสอนเป็นตัวช่วยสำคัญในการเรียนรู้ของนักเรียน ช่วยกระตุ้นและสร้างความสนใจแก่ผู้เรียนทำให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนได้ง่ายขึ้น และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนรรักษ์ ขำจันทร์ (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ในห้องเรียน และนอกห้องเรียน มีห้องเรียน มีห้องปฏิบัติการแต่ละสาขา อุปกรณ์ที่ทันสมัยต่อผู้เรียน เพียงพอต่อ

ผู้เรียน มีสื่อ มีตำรา มีเอกสารการเรียนรู้ที่เป็นสากลและอินเทอร์เน็ตเข้าถึงง่าย เหมาะสมกับเนื้อหาของผู้เรียน เอื้อต่อการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ พวงมาลัย (2560) กล่าวว่า ด้านสื่อการเรียนการสอน มี 7 ตัวบ่งชี้ที่สะท้อนคุณภาพการบริหารโครงการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ มีแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนที่เป็นลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาคนควาตามความถนัดและความสนใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเป็นลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และประสบการณ์ ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียน ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เมื่อใดก็ตามที่ผู้เรียนมีใจรักที่จะศึกษาคนควาตามความต้องการ ก็จะเกิดการศึกษาค้นคว้าต่อเนื่องโดยไม่ต้องบอก และมีแรงกระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นไม่สิ้นสุด ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตหรือบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการศึกษาในโครงการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ สอดคล้องกับวิจัยของฤทธา ศิลาจันทร์ (2560) กล่าวว่า การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน หมายถึง การสนับสนุนการผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้อย่างเพียงพอสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละกลุ่มสาระและมีการประเมินผลการพัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6.1.3 ด้านการคัดเลือกนักเรียนห้องเรียนพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก อันดับ 2 เพราะ การคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนห้องเรียนพิเศษถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ กล่าวคือ นักเรียนเป็นส่วนสำคัญในการประสบความสำเร็จในการเปิดห้องเรียนพิเศษ นักเรียนที่จะเข้าเรียนในห้องเรียนพิเศษต้องมีความสามารถที่โดดเด่น มีบุคลิกภาพของการเป็นนักวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ อีกทั้งต้องมีความฉลาดทางความฉลาดทางดิจิทัลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกรณ์ คำชะอม (2562) กล่าวว่า ปัจจัยกระบวนการสรรหาและคัดเลือกของโครงการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ช่วยให้การดำเนินงานของโครงการห้องเรียนพิเศษประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนูรัตน์ ขำจันทร์ (2565) กล่าวว่า การคัดเลือกนักเรียนห้องเรียนพิเศษสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกนักเรียนห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ด้วยเกณฑ์ จัดสอบคัดเลือกจากความสามารถพิเศษของนักเรียนด้านวิทยาศาสตร์ด้านคณิตศาสตร์ด้วยวิธีที่หลากหลาย

6.1.4 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก อันดับ 3 เพราะการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ และประสบการณ์ที่ได้มากกว่าในห้องเรียน มุ่งส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ไปพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับวิจัยของจินตนา ถาคำ (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารของโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญกับหลักสูตรสำหรับห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ส่งเสริมความเป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์ตอบสนองต่อความถนัดและศักยภาพของผู้เรียนมีการเพิ่มเนื้อหาการเรียนรู้เพิ่มเวลาเรียนด้วยตนเอง เน้นการปฏิบัติและการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ทางวิชาการพัฒนา และส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการเพิ่มพิเศษเช่นการเข้าค่ายวิทยาศาสตร์ทัศนศึกษาฝึกงานกับนักวิจัย ทำโครงการวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี สอดคล้องกับ ณัฐกรณ์ คำชะอม (2562) หลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับนักเรียนในโครงการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ เป็นการจัดการเรียนการสอนให้แก่แก่นักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมพัฒนานักเรียนห้องนี้ให้เป็นตัวป้อนที่มีคุณภาพสูง สอดคล้องกับอนูรัตน์

ข้าจันท์ (2565) ครูผู้สอนสามารถจัดการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนที่มีความถนัดทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ จัดกรรมส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่าง มีวิจารณ์ญาณและ ความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูง โดยเน้นการปฏิบัติจริงจากประสบการณ์ทั้งนอก และในห้องเรียน จัดทำโครงการและวิจัยทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารผ่านการวัดระดับทางภาษามีการแลกเปลี่ยนทางวิชาการระดับนานาชาตินอกจากนี้ยัง ส่งเสริมให้มีเจตคติที่ดีต่อคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์

6.1.5 ด้านการพัฒนาความสามารถเฉพาะทางของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะ ครูเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนของโครงการห้องเรียนพิเศษ โรงเรียนจึงต้องมีการคัดเลือกครูที่มีความสามารถทางวิชาการ และเอาใจใส่ในนักเรียนในทุกๆเรื่อง เช่น คุณลักษณะของนักเรียน คุณธรรม จริยธรรม และวินัยในนักเรียน ผู้บริหารจึงต้องส่งเสริมพัฒนาความสามารถเฉพาะทางครู เพื่อให้ครู นั้นเข้าใจในความสามารถ และพัฒนานักเรียนได้ตรงจุด ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของจินตนา ถาคำ (2561) กล่าวว่า คุณลักษณะที่สำคัญของครูผู้สอนสำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความเป็นเลิศทางวิทยาศาสตร์ จะเป็นผู้ที่มีความรู้ทางวิชาการเป็นอย่างดี มีความเข้าใจเนื้อหาสาระแนวคิดทางวิทยาศาสตร์ มีความสามารถ ถ่ายทอดความรู้ และจูงใจนักเรียน มีบุคลิกภาพของความเป็นครูที่ดี มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ขอบข่ายงานสร้างสรรค์ท้าทายเข้าใจเกี่ยวกับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ทั้งทางด้านคุณลักษณะ สติปัญญา ความคิด ความรู้สึก อารมณ์ สนับสนุนและให้คำแนะนำในการทำกิจกรรมต่างๆ และเป็น แบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับวิจัยของถุณา ศิลาจันท์ (2560) กล่าวว่า การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ สอนตามความสามารถและความถนัด จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมี กลวิธีการสอนที่หลากหลายเหมาะกับยุคปัจจุบัน เข้ารับการอบรมเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการจัดการกิจกรรม การเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียน และส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา

6.1.6 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะ การจัด สภาพแวดล้อมที่ดีสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการบริหารของห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตร วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) ควรจัดให้มีห้องปฏิบัติการและศูนย์การเรียนรู้ เช่น ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการทางคณิตศาสตร์ ห้องคอมพิวเตอร์ ศูนย์การเรียนรู้ ศาสตร์พระราชา ศูนย์การเรียนรู้การเลี้ยงสัตว์และการปลูกพืช เป็นต้น สอดคล้องกับวิจัยของ ทิพวรรณ พวงมาลัย (2560) กล่าวว่า ด้านการจัดสภาพแวดล้อม มี 7 ตัวบ่งชี้ที่สะท้อนคุณภาพการ บริหารโครงการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ ประกอบมากที่สุด คือ มีจุดบริการคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตอยู่บริเวณต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้นักเรียนเข้าถึงแหล่งข้อมูลสารสนเทศได้ง่าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการค้นหาข้อมูลความรู้ในปัจจุบัน สามารถค้นหาความรู้ผ่านเว็บไซต์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้อย่างสะดวกรวดเร็ว มีข้อมูลความรู้ที่ หลากหลายให้เลือกศึกษา จึงทำให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้หรือคำตอบของปัญหาที่ตนเองสงสัย ด้วยตนเองได้อย่างรวดเร็ว ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถาบันส่งเสริมการ สอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่กล่าวถึงการเรียนรู้อื่นๆ ควรมีการส่งเสริมการเรียนการสอน ผ่านระบบสื่อ ICT แต่ละสถานศึกษาที่ทำการจะต้องมีห้องเรียนปฏิบัติการคอมพิวเตอร์สำหรับ

นักเรียนในโครงการ 1 ห้องเพื่อเป็นห้องศึกษาคนควาที่มีความคล่องตัวในการเรียนรูผ่านสื่ออินเทอร์เน็ตได้อย่างเหมาะสม

6.2 ผลการร่างรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) หรือผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน ผู้วิจัยสามารถสรุปในแต่ละด้านได้ดังนี้

6.2.1 ด้านการจัดหลักสูตรที่เป็นความสามารถพิเศษ ห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) เป็นหลักสูตรที่เน้นให้นักเรียนรู้จักบูรณาการองค์ความรู้ โดยใช้ STEM เน้นการฝึกทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี มีการเสริมสร้างทักษะที่สำคัญของการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมศักยภาพนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีหลักสูตรต้องสามารถยืดหยุ่นสอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่ มีเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนและมีเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่ชัดเจนและมีคุณภาพ ต้องมีหลักสูตรที่ชัดเจน และมีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

6.2.2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ควรมีการจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เน้นวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี และบูรณาการกับกลุ่มสาระอื่นให้ครบทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีห้องศูนย์การเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการทางคอมพิวเตอร์ มีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนจัดสภาพล้อมที่กระตุ้นและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้สอดคล้องกับหลักสูตร มีมุมเสริมความรู้กลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ควรจัดไว้ให้น่าสนใจ ช่วยเสริมความรู้ ทบทวนความรู้ และมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมแก่การเรียนรู้อยู่เสมอ

6.2.3 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนควรจัดการจัดกิจกรรมมุ่งให้นักเรียนพัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมเสริมสร้างให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ใช้องค์ความรู้ทักษะและเจตคติจากการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนครบทุกด้าน มีกิจกรรมทัศนศึกษา นอกสถานที่ หรือจัดค่ายวิชาการ เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้สิ่งแวดล้อมใหม่ และกระตุ้นความคิดของนักเรียน

6.2.4 ด้านการพัฒนาความสามารถเฉพาะทางของครูครูผู้สอนต้องจบตรงสาขาวิชา และมีครบทุกสาขาวิชา ผู้บริหารควรต้องส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาเฉพาะทางในวิชาเอกที่เรียนจบมา จัดสัมมนาหรืออบรม เพื่อให้ครูได้พัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ ครูควรมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี ให้ทันกับยุคสมัยปัจจุบัน

6.2.5 ด้านการใช้สื่อในห้องเรียนสื่อการสอนถือเป็นสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่จะเชื่อมครูและนักเรียนให้เข้าใจในองค์ความรู้เดียวกัน ต้องมีอุปกรณ์อย่างพอเพียงและทันสมัย เหมาะสมในการเรียนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี สื่อการสอนต้องสอดคล้องกับแผนการสอนและหน่วย

การเรียนรู้ สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างดี โรงเรียนควรจัดให้มีเครื่องสื่อสารหรืออุปกรณ์ในการค้นหาข้อมูล เช่น คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก ที่พร้อมในการใช้งาน

6.2.6 ด้านการคัดเลือกนักเรียนห้องเรียนพิเศษมีการคัดเลือกนักเรียนห้องเรียนพิเศษ โดยการทดสอบความรู้ และทักษะวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี และวัดเจตคติเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี และนักเรียนได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้ปกครอง ในทุกด้าน ที่สำคัญควรเป็นความสมัครใจและความชอบของผู้เรียน

งานวิจัยเกี่ยวกับการเปิดสอนห้องเรียนพิเศษ ห้องเรียนที่สถานศึกษามุ่งเน้นจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ICT เป็นต้น ได้การกล่าวถึงองค์ประกอบในการบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษไว้หลายองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) มี 6 ด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านการจัดหลักสูตรที่เป็นความสามารถพิเศษ 2) ด้านการใช้สื่อในห้องเรียน 3) การคัดเลือกนักเรียนห้องเรียนพิเศษ 4) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน 5) ด้านการพัฒนาความสามารถเฉพาะทางของครู และ 6) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกรณ์ คำชะอม (2562) ศึกษาการบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม สรุปลงองค์ประกอบการบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมมี 13 องค์ประกอบ คือ 1) การสรรหาและคัดเลือกนักเรียน 2) การปกครองนักเรียน 3) การใช้สื่อในห้องเรียน 4) การกำหนดวิธีวัดและประเมินผล 5) การจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน 6) การพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นครู 7) การพัฒนาความสามารถเฉพาะทางของครู 8) การสร้างบรรยากาศในห้องเรียน 9) การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 10) การคัดเลือกครูห้องเรียนพิเศษ 11) การสร้างเครือข่ายสนับสนุนการเรียนรู้ 12) การให้นักเรียนมีส่วนร่วม 13) การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร สอดคล้องกับวิจัยของอนุรัตน์ ขำจันทร์ (2565) ศึกษาองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์โรงเรียนมัธยมในจังหวัดสุโขทัย มี 7 องค์ประกอบได้แก่ 1) การคัดเลือกนักเรียนห้องเรียนพิเศษ 2) การจัดหลักสูตรที่เป็นความสามารถพิเศษ 3) การสรรหาครูห้องเรียนพิเศษ 4) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมส่งเสริมนักเรียน 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน 6) การใช้สื่อและการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 7) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานห้องเรียนพิเศษ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุรัตน์ ขำจันทร์ (2565) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและยืนยันองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการห้องเรียนพิเศษ วิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุโขทัย เป็นการวิจัยเอกสารดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการห้องเรียนพิเศษ วิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์จำนวน 5 แหล่ง โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ 2) ยืนยันองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุโขทัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ



มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการห้องเรียนพิเศษ วิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์โรงเรียนมัธยมในจังหวัดสุโขทัย มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคัดเลือกนักเรียนห้องเรียนพิเศษ 2) การจัดหลักสูตรที่เป็นความสามารถพิเศษ 3) การสรรหาครูห้องเรียนพิเศษ 4) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมส่งเสริมนักเรียน 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน 6) การใช้สื่อและการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 7) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานห้องเรียนพิเศษ

6.3 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี(SMTP) การประเมินรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี(SMTP) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูที่เป็นหัวหน้างาน ซึ่งรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี(SMTP) มีความเหมาะสมตามองค์ประกอบทั้ง 10 ข้อ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย กรอบแนวทางการพัฒนารูปแบบเป้าหมายของการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการ ความเหมาะสมของภาษา ความเหมาะสมในการเรียงลำดับเนื้อหา ความครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี แนวทางการประเมินผลการดำเนินงาน และประโยชน์ของคู่มือ

การสร้างรูปแบบผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาสภาพการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) ในปัจจุบัน โดยให้กลุ่มตัวอย่าง 492 คน ตอบแบบสอบถามเรื่อง สภาพการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษ หลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย

2) ร่างรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ซึ่งประกอบไปด้วย ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปรึกษาหลักสูตรSMTP และครูผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) หลังจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยจึงร่างรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP)

3) ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี(SMTP) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูที่เป็นหัวหน้างานว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

สอดคล้องกับทฤษฎีของ Meason, Albert & Khedourri (1985) ได้เสนอขั้นตอนการสร้างรูปแบบไว้ ดังนี้ 1) ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง 2) ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) ดำเนินการหลังจากการรวบรวมปัญหาพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้าง และลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิตอาศัยข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น และคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความต้องการของผู้ใช้ด้วย เพราะถ้ารูปแบบมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ ควรใช้หลักวิชาการในการพิจารณาว่าควรนำตัวแปรใดบ้างมาวางไว้ในรูปแบบที่จะสร้าง มีการประเมินค่าและความแปรปรวนอย่างระมัดระวัง เมื่อสร้างเสร็จแล้ว ต้องดูว่าครอบคลุมตัวแปรทั้งหมดหรือไม่ มีความบกพร่องตรงไหนบ้าง 3) ขั้นการทดสอบรูปแบบ (Testing) 4) ขั้นการนำไปใช้ (Implementation) เพื่อดูว่าบรรลุผลสำเร็จหรือมีความสมบูรณ์หรือไม่ 5) ขั้นพัฒนาปรับปรุงให้ทันสมัย (Model updating) เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

## 7. องค์กรความรู้ใหม่



การบริหารจัดการห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) ต้องมาจากการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ของสถานศึกษาแล้วนำรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการจัดหลักสูตรที่เป็นความสามารถพิเศษ 2) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียน 4) ด้านการพัฒนาความสามารถเฉพาะทางของครู 5) ด้านการใช้สื่อในห้องเรียน และ 6) ด้านการคัดเลือกนักเรียนห้องเรียนพิเศษ มีบริหารงานควบคู่กับวงจรบริหารงานคุณภาพ ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน Plan Do Check Act หรือ วางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ ปรับปรุง เพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ควรกำหนดนโยบายให้โรงเรียนมีการจัดการศึกษาห้องเรียนโครงการพิเศษ มีคู่มือการบริหารจัดการที่ชัดเจน

8.1.2 หาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) ควรจัดการประชุมให้ทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยกันปรับปรุงพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ควรนำรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไป พิจารณาประกอบการตัดสินใจ ในการเลือกรูปแบบการบริหารจัดการห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) ของโรงเรียนในปัจจุบันต่อไป

8.2.2 วิธีดำเนินการวิจัย และรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) ที่ได้จากผลการวิจัย ครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) หรือห้องเรียนพิเศษอื่น ๆ เช่น ห้องเรียนสองภาษา (English Program) ได้เป็นอย่างดี

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการวิจัยแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) เพื่อทราบแนวปฏิบัติของโรงเรียนที่มีผลสำเร็จสูง และได้ข้อสรุปแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ สามารถเป็นแบบอย่างแก่โรงเรียนอื่น ๆ ต่อไป

8.3.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการนำรูปแบบการบริหารจัดการสู่ความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนโครงการพิเศษหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (SMTP) ที่ได้ครั้งนี้ ไปทดลองใช้กับโรงเรียนในโครงการหรือโรงเรียนสังกัดอื่นและเปรียบเทียบผลการพัฒนา

## 9. บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2566. จาก <https://www.me.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2542/>

จินตนา ถาคำและคณะ. (2561). ปัจจัยพระดั่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเปิดสอนห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 8(1). 137-158.

- ณัฐกรณ์ ดำชะอม. (2562). การบริหารจัดการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 10(2). 872-886.
- ทิพวรรณ พวงมาลัย (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารโครงการห้องเรียนพิเศษ วิทยาศาสตร์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*. 14(27). 57-65.
- ฤทธา ศิลาจันทร์. (2560). รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในโครงการห้องเรียนพิเศษ วิทยาศาสตร์. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*. 11(2). 11-22.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *แนวทางการเปิดห้องเรียนพิเศษใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- อนูรัตน์ ขำจันทร์. (2565). องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุโขทัย. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(6). 262-272.
- Mescon, Michael H., Albert, Michael. and Khedouri, Franklin. (1985). *Management : Individual and Organizational Effectiveness*. New York : Harper & Row.

การพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2\*  
MODEL DEVELOPMENT OF THE ACADEMIC ADMINISTRATION TO ENHANCE  
THE STUDENT ACHIEVEMENT OF SCHOOLS IN NAKHON SI THAMMARAT  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

สายทิพย์ ทองอร่าม<sup>1</sup>, สันติ อุนจะนำ<sup>2</sup>, ทิพมาศ เสวตวรโชติ<sup>3</sup>  
Saitip Thongaram<sup>1</sup>, Santi Aunjanam<sup>2</sup>, Tippamas Sawetvorchot<sup>3</sup>  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช<sup>1,2,3</sup>  
Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus<sup>1,2,3</sup>  
Email : saitip1324@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษา 2) เพื่อร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษา 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการดำเนินงานของโรงเรียนสอดคล้องกันในทุกประเด็นของการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (2) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ (3) ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ (4) ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดดุลยภาพ และ (5) ด้านขอข่วยการบริหารงานวิชาการ 2) รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย ร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 และตรวจสอบยืนยัน ได้ผลสรุปดังนี้ จากขอข่วยการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ประกอบด้วย (1) การบริหารงานวิชาการ (2) กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ (3) การวัดประเมินผล (4) การวิจัยเพื่อการพัฒนา (5) การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนรู้ (6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (7) การนิเทศการศึกษา (8) การแนะแนวการศึกษา (9) การพัฒนาระบบประกัน (10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน (11) การประสานความร่วมมือ (12) การส่งเสริมสนับสนุนวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และ

(13) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา 3) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2 ในการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการ ได้ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มีตัวบ่งชี้รายการประเมินทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับคุณภาพดีมาก

**คำสำคัญ :** รูปแบบ; การบริหารงานวิชาการ; ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

### ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the condition of academic administration and enhance student achievement in educational institutions, 2) to draft a model for academic administration and enhance student achievement in educational institutions, 3) to assess the model of academic administration to raise the achievement of learners in educational institutions Nakhon Si Thammarat primary educational service area office 2. The sample group consisted of 320 administrators and teachers. The research tools included questionnaires, interviews, and assessments of the appropriateness and feasibility of the model. Statistics used in the research include frequency, percentage, mean, and standard deviation. and analyze content

The results showed that: 1. The state of academic administration of schools under the office of Nakhon Si Thammarat primary educational service area office 2, from the questionnaire analysis, found that the opinions of experts on school operations were consistent in all aspects of the management model development academic to raise the quality of learners in 5 areas, consisting of 1) academic leadership 2) participation in academic administration 3) academic team development 4) academic administration process according to the equilibrium concept 5) scope of academic administration. 2. The created academic administration model consisted of a draft academic administration model to enhance student achievement in educational institutions under the office of Nakhon Si Thammarat primary educational service area 2, and verify the results were summarized as follows: from the scope of academic administration to enhance student achievement in educational institutions under the office of Nakhon Si Thammarat primary educational service area 2, consisting of 1) academic administration 2) learning development process 3) evaluation 4) research for development 5) Innovation media development 6) learning resources development 7) educational supervision 8) educational guidance 9) development of the insurance system 10) promotion of academic knowledge in the community 11) collaboration 12) promotion of academic support with other educational institutions and 13)

development of morality and ethics in educational institutions obtained from suggestions from the holders. 3. Evaluation results of the development model of academic administration to raise the achievement of learners in educational institutions under the office of Nakhon Si Thammarat primary educational service area office 2, In examining the model of academic administration assessment of the quality of academic management model to enhance student achievement. There were indicators for every element of the evaluation list in very good quality level.

**Keywords :** Model; Academic Administration; Student Achievement

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัจจุบันเป็นโลกยุคดิจิทัล ซึ่งมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติของสังคมซึ่งดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและรวดเร็ว จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าวได้แก่ คุณภาพของคน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีรู้จักวิเคราะห์รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มศักยภาพ มี “การพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่ดีมีสุขของคนไทย” เป็นการพัฒนาสังคมสู่การเรียนรู้ที่ยั่งยืน ต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 46 ที่กำหนดไว้ ช่วยเสริมสร้างความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ช่วยให้การดำรงชีวิตในสังคมเป็นไปอย่างสงบสุข เป็นการถ่ายทอดวิทยาการและเทคโนโลยีจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง เป็นการสร้างโอกาสในด้าน ต่าง ๆ ให้กับคนและสังคมมากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนนับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมากเนื่องจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่รับเอานโยบายระดับสูงไปปฏิบัติให้เกิดผล เมื่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษาในระดับองค์กร ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารควรมีบทบาทในการเป็นผู้นำการพัฒนาที่เข้มแข็ง เหมาะสม นำองค์กรนั้นสู่ความสำเร็จ ประชัญลักษณ์ ภูเสื่อ (2563) กล่าวว่าว่างานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เป็นงานที่มีความสำคัญสูงสุดของสถานศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารจึงต้องตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของงานวิชาการซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาเพราะความสำเร็จของสถานศึกษาส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผู้บริหารและครูต้องวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี

โรงเรียนจะประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเป็นสำคัญ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาและมีความตระหนักถึงความสำคัญของงานวิชาการ และเห็นว่างานวิชาการเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา เนื่องจากผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาจะให้ความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนหากสถานศึกษามีความเข้มแข็งและงานวิชาการมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้งานวิชาการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง จึงได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ ทั้งในส่วนของ การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ มาเป็นประโยชน์ในการร่างและประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2.2 เพื่อร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2.3 เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบสภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3.2 ได้รูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3.3 ทำให้ทราบผลประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ตามขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ขั้นตอนที่ 2 ร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 และขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2



ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดำเนินการโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling)

ขั้นตอนที่ 2 ร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย จากเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ แนวคิดในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ และผลที่ได้จากศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 และพิจารณาร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานวิชาการที่ปฏิบัติการในโรงเรียน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารวิชาการ จำนวน 4 คน รวมทั้งหมด จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 หัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยทำการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (Ordinary National Education Test) หรือ O-net ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง 3 ปีการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 การร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการนำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องและความเหมาะสมของการใช้ภาษา โดยหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Objective Congruence : IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นมาใช้รวมทั้งปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งหนึ่งโดยกำหนดคุณสมบัติ ของผู้เชี่ยวชาญคือ ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผล หรือวิจัย 1 คน และนักวิชาการด้านการศึกษา 1 คน และนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญ ได้ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ ไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงาน วิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมายของแบบสอบถาม

## 5. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

5.1 ผลการศึกษา สภาพปัจจุบันของรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 สรุปผลการศึกษา ดังนี้ สภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการดำเนินงานของโรงเรียนสอดคล้องกันในทุกประเด็นของการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการ บริหารงานวิชาการ 3) ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ 4) ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดดุลยภาพ และ 5) ด้านขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องพัฒนาโรงเรียนด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ด้วยข้อมูลจากสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และการดำเนินการจะต้องจัดให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน และตัวแปรด้านตำแหน่งผู้อำนวยการกับตำแหน่งปฏิบัติการณ์มีความแตกต่างกัน ด้านการกระจายอำนาจให้บุคลากรระดับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานวิชาการ

5.2 ผลการร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 และตรวจสอบยืนยัน ได้ผลสรุปดังนี้ จากขอบข่ายการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ประกอบด้วย 1) การบริหารงานวิชาการ 2) กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ 3) การวัดประเมินผล 4) การวิจัย เพื่อการพัฒนา 5) การพัฒนาสื่อนวัตกรรม 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบประกัน 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือ 12) การส่งเสริมสนับสนุนวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และ 13) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาซึ่งได้จากข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้ร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีองค์ประกอบและรายละเอียดของรูปแบบ มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ระบบงานและกลไก 4) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ และ 5) ผลการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

5.3 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานวิชาการ ได้ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มีตัวบ่งชี้รายการประเมินทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับคุณภาพดีมาก ผลการศึกษาแนวทางการนำเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอรูปแบบการบริหารในรูปการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) และใช้การประเมินผล

ด้วยวงจรเดมมิ่ง PDCA จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์ การจัดประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ได้แนวทางการนำเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการ โดยการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในการเรียนการสอน การบูรณาการ การสอนความรู้คู่คุณธรรมโดยนำเสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ประกอบด้วย คือ 1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (Leadership) 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ (Participation) 3) ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ (Teamwork) 4) ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการ (Process) และ 5) ด้านขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ (FRAMEWORK) หรือเรียกว่า LPTPF model ประการสำคัญผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนางานวิจัย สร้างผลงานทางวิชาการของครูให้มากขึ้น จึงจะช่วยให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนได้ดีขึ้น

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายไว้ดังนี้

6.1 สภาพปัจจุบันของรูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีสถานการณ์ปัจจุบันผู้บริหารได้พัฒนาโรงเรียนด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ด้วยข้อมูลจากสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และการดำเนินการจะต้องจัดให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน สอดคล้องกับสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (2553) เสนอว่า บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาใช้ยุทธศาสตร์ที่หลากหลายเพื่อสนองตอบความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทักษะความสนใจและความต้องการของผู้เรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนทร เกิดแก้ว (2541) พบว่า กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้แทนกลุ่มหลายประเภทหลายระดับ ซึ่งต่างก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น มาร่วมกันทำงานโดยนำประสบการณ์ของแต่ละคน มาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในเรื่องนั้น และได้วางแผนหรือแนวทางปฏิบัติให้ไปถึงวิสัยทัศน์ร่วมของกลุ่ม โดยมีจิตสำนึกพันธสัญญาร่วมกันเป็นกระบวนการที่ใช้นาคัดเป็นจุดประสงค์ที่เต็มไปด้วยความระมัดระวังในการทำงาน ในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของโรงเรียนจะต้องกำหนดโครงสร้างขององค์กรให้ชัดเจน จัดตั้งทีมงาน มอบหมายงานในการดำเนินงานอย่างชัดเจน การดำเนินงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น จะต้องมีการจัดระบบสารสนเทศให้ง่ายต่อการใช้งาน สร้างการรับรู้ทั่วกัน เพื่อความโปร่งใสในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้มีการจัดหาแหล่งเรียนรู้มากขึ้น มีการสร้างนวัตกรรมการสอนใหม่ๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (2553) ผู้เรียนควรสามารถเรียนรู้ได้จากแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ อย่างหลากหลายและกว้างขวางที่มีอยู่ในบ้าน โรงเรียน ชุมชน และโลก ดังนั้น สื่อการเรียนรู้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง และกำหนดให้ครูผู้สอนมีการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

6.2 การร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยได้นำเสนอคู่มือการทดลองใช้เป็นรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ประกอบด้วย คำชี้แจงการใช้คู่มือ ลักษณะของคู่มือ

วัตถุประสงค์ของคู่มือ การวัดและประเมินผล ส่วนการดำเนินงานตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ 3) ด้านการพัฒนาทีมงานวิชาการ 4) ด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดคุณลักษณะ และ 5) ด้านขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 12 ด้าน คือ 5.1) การบริหารงานวิชาการ 5.2) กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ 5.3) การวัดผลประเมินผล 5.4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5.5) การพัฒนาสื่อนวัตกรรม 5.6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 5.7) การนิเทศการศึกษา 5.8) การแนะแนวการศึกษา 5.9) การพัฒนาระบบประกัน 5.10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 5.11) การประสานความร่วมมือ 5.12) การส่งเสริมสนับสนุนวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ๆ และ 5.13) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน สำหรับองค์ประกอบย่อยที่ 5.13 ได้เพิ่มเติมจากข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิและข้อเสนอแนะจากแบบสัมภาษณ์ ประสงค์ให้สอดคล้องคุณธรรมและจริยธรรมในกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนควบคู่ไปด้วย นอกจากนี้คู่มือได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้นำไปใช้ การดำเนินการใช้คู่มือ ประกอบด้วย กระบวนการวิธีดำเนินการ วิธีการพัฒนาพฤติกรรมที่ต้องการวัดเกณฑ์การตัดสิน ซึ่งได้กำหนดตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน และจัดทำแบบประเมินการใช้คู่มือแต่ละด้านไว้ด้วย (รายละเอียดดูภาคผนวก ข) สอดคล้องกับ Keeves (1988) ที่ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริง หรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปริชาติ ชมชื่น (2555) พบว่า ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า ควรมีองค์ประกอบหลัก คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) แนวการประเมินรูปแบบโดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

6.3 การประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการ กระทำโดยการนำคู่มือรูปแบบการบริหารงานวิชาการไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 9 คน ประเมินความเหมาะสม ได้ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการบริหารงานวิชาการ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีตัวบ่งชี้รายการประเมินทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับคุณภาพดีมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2558) พบว่า ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน พบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ ฝั่งอันดามัน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นต่อรายละเอียดขององค์ประกอบรูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามันอยู่ในระดับมากและมากที่สุดอย่างเป็นเอกฉันท์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน อัครภูมิ (2551) ได้เสนอแนวทางในการตรวจสอบรูปแบบที่เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัยและพัฒนาแบบไว้ อาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่งจาก 3 วิธีดังนี้ คือ 1) การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 15-20 คน พร้อมกับแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ตลอดจนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่าง ๆ 2) การตรวจสอบโดยการประชุมสัมมนา โดยผู้วิจัยจัดประชุมสัมมนากับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้ทรงคุณวุฒิ แล้ว

นำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เสร็จแล้วให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา วิพากษ์ ประเมินรูปแบบทั้งในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และให้ข้อเสนอแนะต่อไป 3) การตรวจสอบ โดยการทดลอง โดยผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในสภาพจริง หรือเหตุการณ์จำลองตามแบบแผนที่ออกแบบไว้ เพื่อสังเกต รวบรวมข้อมูล และความเห็นต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบต่อไป นั้นแสดงว่า ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนางานวิจัย สร้างผลงานทางวิชาการของครูให้มากขึ้น จึงจะช่วยให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนได้ดีขึ้น โดยการระดมความคิดเห็นของผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้วยการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในการเรียนการสอน การบูรณาการการสอนความรู้คู่คุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ จันจิรา ทวีพลายนต์ (2559) ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 และฉบับที่ 11 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพคนในสังคมทุกกลุ่มทุกวัยอย่างเป็นองค์รวมด้านคุณธรรมจริยธรรม การนำแนวทางรูปแบบการบริหารงานวิชาการไปใช้ในแต่ละสถานศึกษา ก็จะต้องมีความแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละสถานศึกษานั้น ๆ อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการปฏิบัติการสอนเสร็จแล้ว มีการวัดและประเมินผล เพื่อนำผลมาปรับปรุง ในกระบวนการต่าง ๆ อยู่ตลอดทุกครั้งอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อดุลย์ สุชีรัมย์ (2555) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ตัวแปร ได้แก่ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ การจัดทำแผนพัฒนาการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการตรวจสอบและทบทวน และการประเมินคุณภาพการศึกษา

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 จากการศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งทำให้ทราบถึงแนวทางในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สามารถนำคู่มือไปพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและใช้ประโยชน์กับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 และหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

### 7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 สถานศึกษาสามารถนำผลของการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร จัดบรรยากาศภายในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยผ่านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยตรง และมีการทดสอบผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

7.2.2 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สามารถนำผลของการวิจัย ไปพัฒนาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งมีวิชาการควบคู่คุณธรรมจริยธรรม ในการพัฒนาผู้เรียน โดยมีแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนประจำปีการศึกษา

7.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวทางการบริหาร เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยการนำผลจากการวิจัยไปกำหนดแนวทางในการเผยแพร่ผลงานการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เป็นการช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ดี

7.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวทางการบริหารโดยการนำผลจากการวิจัยไปกำหนด ยุทธศาสตร์ แผนงานและวิธีการบริหาร เพื่อให้ทิศทางการบริหารจัดการมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรมีการวิจัยรูปแบบการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

7.3.2 ควรมีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการระหว่างสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กับสถานศึกษาสังกัดหน่วยงาน อื่นๆ ที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 8. บรรณานุกรม

จันจิรา ทวีพลายนต์. (2559). การจัดการศึกษาแบบคุณธรรมนาความรู้ : กรณีศึกษาโรงเรียนสัตยาไส.

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 2(2). 162-171.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปริญญาลักษณ์ ภูเสื่อ. (2563). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ปรีชาดิ ชมชื่น. (2555). รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี.

วัชรศักดิ์ สงค์ปาน. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุผลการประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคใต้ฝั่งอันดามัน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สมาน อัสวภูมิ. (2551). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ. อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2553). คู่มือการจัดการความรู้ การวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research). กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สุนทร เกิดแก้ว. (2541). การบริหารโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.

อดุลย์ สุชีรัมย์. (2555). การพัฒนาโมเดลประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

Keeves, P.J. (1988). Educational research Methodology and measurement: An international handbook. Oxford : Pergamon.

การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1\*  
MANAGEMENT ACCORDING TO THE PRINCIPALS OF THE SCHOOL  
ADMINISTRATORS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

พนิดา ขวัญเมือง<sup>1</sup>, สรัญญา แสงอัมพร<sup>2</sup>, สันติ อุนจะนำ<sup>3</sup>  
Panida Khwunmuang<sup>1</sup>, Sranya Saengamporn<sup>2</sup>, Santi Aunjanam<sup>3</sup>  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช<sup>1,2,3</sup>  
Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus<sup>1,2,3</sup>  
Email : panida3077@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 358 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้) รองลงมาคือ ด้าน วัตตา จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคัมภีร์จะ กะณะ กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย) 2) ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านขอบข่ายและภารกิจของการบริหารการศึกษา 3) แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ความถี่สูงสุดคือ ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความรู้ รองลงมา ผู้บริหารควรบริหารโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าและผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** หลักกัลยาณมิตร; ผู้บริหารสถานศึกษา; การบริหารงาน



## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of administration according to the principal of goodwill of school administrators. Under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area office 1. 2) To study the suggestions for administration according to the principle of goodwill of school administrators Under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area office 1. 3) To study the way to promote the administration according to the good friend principle of educational institute administrators. Under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area office 1. The sample population is School administrators and teachers The samples were 358 students in schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 using a questionnaire. Data were analyzed using basic statistics, namely mean and standard deviation.

The results showed that: 1) Ally level of school administrators Under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 1, the overall and individual averages were at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was Bhavaneeyo (knowledgeable), followed by Vattaja (reasoning and persuasion), and the aspect with the lowest average was Khamphiranca katha katta (Making difficult things easy). 2) Administration level of school administrators Under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 1, the overall and individual averages were at a high level. When considering each side, it was found that the side with the highest mean was Roles and duties of school administrators followed by characteristics of good administrators. and the side with the lowest mean is the scope and mission of educational administration. 3) Suggestions for the administration according to the principal of friendship of school administrators under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 1. The highest frequency was Administrators should be knowledgeable, followed by administrators should manage the school to make progress, and administrators should have vision, respectively.

**Keywords :** Principles of Goodwill; School Administrators; Administration

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งจะช่วยทำให้องค์กรต่างๆสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ไปสู่ความสำเร็จได้เพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรทุกด้านให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่งผลให้ทรัพยากรนั้น ๆ ได้นำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพในการดำเนินชีวิตและพัฒนาประเทศชาติได้ (ณัฐธัญญา โคทังคะ, 2561) ซึ่งสอดคล้อง

กับแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ได้ตรัสไว้ตอนหนึ่งว่า และหน่วยงานที่ให้ความรู้ในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ และผลิตทรัพยากรมนุษย์ก็คือโรงเรียนหรือสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ออกแบบและจัดระบบการศึกษา ทั้งระบบความคิดและระบบบริหารซึ่งหมายรวมถึงการนำเอาทรัพยากรเพื่อการศึกษาไปบริหารให้เกิดผลผลิตทางการศึกษาตามที่ระบบการศึกษาของประเทศต้องการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ในการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติเกี่ยวกับบุคคลหลายฝ่าย เพราะฉะนั้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม (วีรพงษ์ ไชยหงส์, 2563) โดยคุณธรรมและจริยธรรมนั้นเกิดจากการที่ผู้บริหารนำเอาหลักธรรมมาใช้ในสถานศึกษาควบคู่กับการบริหารทรัพยากรการศึกษาทั้งหลายสถานศึกษานั้นจะได้ชื่อว่าเป็นสถานศึกษาที่มีคุณธรรม มีคุณภาพดีเยี่ยม ทั้งทางด้านการศึกษาและทางด้านคุณธรรมของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นที่เคารพยกย่องจากบุคคลภายนอก โดยเฉพาะผู้ปกครองนักเรียน เมื่อเขาได้เห็นบุตรหลานที่จบจากโรงเรียนนี้มีความรู้ดี มีความประพฤติดี ก็ย่อมสรรเสริญว่าเป็นโรงเรียนที่สร้างบุคลากรให้เป็นคนดีได้ (ประภาส จิตรักศิลป์, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ปัจจุบัน ภาวะทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ทำให้สภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่พึงประสงค์ ในเรื่องของการใช้วาจาในการครองคน ครองงาน ใช้อารมณ์เป็นที่ตั้ง ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสาเหตุอาจเกิดจากผู้บริหารส่วนใหญ่ขาดหลักธรรมในการบริหาร นั่นคือหลักกัลยาณมิตร ประกอบด้วย ธรรมที่เป็นที่รักเป็นที่พอใจ เป็นที่เคารพ เป็นที่ยกย่อง เป็นนักพูด เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำ เป็นผู้พูดถ้อยคำลึกซึ้งได้ และไม่ชักน้าวในอูฐานะ เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสามารถนำมาประพฤติปฏิบัติเป็นธรรมที่สร้างความสนิทสนมกลมเกลียวชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาได้ถาม เป็นธรรมที่สร้างความประพฤติควรแก่ฐานะทำให้ผู้ที่ไปปรึกษาเกิดความอบอุ่นเป็นที่พึ่งได้ เป็นธรรมที่สร้างความน่าเชื่อถือในฐานะที่เป็นผู้ทรงความรู้และภูมิปัญญาอย่างแท้จริง เป็นธรรมที่ผู้พูดรู้จักพูดให้ได้ดี ชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรจะพูดอย่างไร (พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2532) ดังนั้นจึงต้องการนำหลักกัลยาณมิตรมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อช่วยให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ เกิดความรักความสามัคคีกัน เป็นหลักในการเสริมสร้างจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1

### 3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1 เป็นไปในทางที่ดี

3.2 ข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1 มีความแตกต่างกัน

3.3 ได้แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1

### 4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 ได้ข้อมูลระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1

4.2 ได้ข้อมูลข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1

4.3 ได้แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1

### 5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 1,957 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (พิสนุ พงศ์ศรี, 2550) จากจำนวนผู้บริหาร ครู ในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 1,957 คน และได้กลุ่มตัวอย่าง 358 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1 สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 1 นี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 อันดับ ตามแบบของ Likert Scale ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1 สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 อันดับ ตามแบบของ Likert Scale ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 1 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช โศกราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งให้แก่สถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม 3) กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 358 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ 1) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อย ความถูกต้องสมบูรณ์ในทุกคำตอบ 2) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายด้าน และโดยภาพรวม แล้วนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้วแปลความหมาย 3) วิเคราะห์แนวทางส่งเสริมการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 4) วิเคราะห์แนวทางในการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยการหาค่าความถี่ และนำเสนอในรูปแบบคะแนนลำดับความถี่ 5) วิเคราะห์แนวทางการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 วิเคราะห์เนื้อหาสาระ ประเด็นสำคัญ แล้วนำเสนอเป็นการเขียนแบบความเรียง

## 6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ระดับหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภวานิโย (เป็นผู้มีความรู้) รองลงมาคือ ด้าน วัตตยา จะ (ชี้แจงเหตุผล โนมน้าวใจ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคัมภีร์ธัญจะ กะละ กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย)

ด้านปิโย (น่ารัก) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ผู้บริหารมีหน้าตา ยิ้มแย้ม แจ่มใส รองลงมาคือ ผู้บริหารพูดจาอ่อนหวาน มีท่าทางเป็นมิตร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ ผู้บริหารเข้าถึงจิตใจให้ความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเอง

ด้านครุ (นำเคารพ) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ผู้บริหารเป็นผู้เที่ยงตรง ไม่มีอคติ ไม่มีความลำเอียง เสมอต้นเสมอปลาย รองลงมาคือ ผู้บริหารตระหนัก แยกแยะ สิ่งที่ถูกต้องและสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ ผู้บริหารมีความประพฤติเหมาะสม น่ายกย่อง เป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านภาวนานีโย (เป็นผู้มีความรู้) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ผู้บริหารนำยกย่อง เป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความรู้ในการบริหารงานโรงเรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล

ด้านวิตตะ จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้ วิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวให้ทำตามภาระงานให้บรรลุเป้าหมายและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ ผู้บริหารรู้จักพูดให้ได้ผล รู้ว่าในสถานการณ์ไหน และกับ ใคร ควรพูดอะไร อย่างไร

ด้านวะจะนักรโม (ไม่โกรธง่าย อดทน) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ผู้บริหารมีความเป็นกลาง ไม่อคติ ต่อผู้ได้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารยินดีและพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา การซักถามปัญหาอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ ผู้บริหารเมื่อเกิดปัญหา ก็แก้ปัญหาต่างๆ ด้วยความสุขุม

ด้านคัมภีร์ญจะ กะละ กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ผู้บริหารพูดเนื้อหาที่เป็นแก่นหรือสาระสำคัญตลอดจนชี้ให้เห็นคุณค่าในเชิงปฏิบัติรองลงมาคือ ข้อผู้บริหารอธิบายจนคนยอมรับและอยากจะทำและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารอธิบายเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย

ด้านโน จัฏฐาเน นีโยชเย (มีความเป็นผู้นำ) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ ผู้บริหารยกย่องชมเชย หรือกระตุ้นส่งเสริมเมื่อปฏิบัติ หรือทำในสิ่งที่ดีที่สุด รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารไม่แนะนำ ชักชวน และประพดิตนในเรื่องที่เป็นการทำให้เสื่อมเสียเสื่อมเสีย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารเป็นบุคคลที่ประพดิตนปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง

6.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านขอบข่ายและภารกิจของการบริหารการศึกษา

ด้านขอบข่ายและภารกิจของการบริหารการศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการบริหารงานบุคคล รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีความขยันหมั่นเพียร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติปฏิบัติตนยึดมั่นในความถูกต้อง

ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเชื่อมั่น

และโปร่งใสในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากทุกฝ่าย เพื่อการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการปกครองบังคับบัญชาบุคลากรภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา

6.3 ข้อเสนอแนะการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 สูงสุดคือ ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความรู้ รองลงมาคือ ผู้บริหารควรบริหารโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าและผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ตามลำดับ

6.4 แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ดังนี้

6.4.1 การดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการโดยใช้หลักปิโย (น่ารัก) และ หลักครุ (นำเคารพ) พบว่า การวางแผนงานและการปฏิบัติงานด้านวิชาการไม่เป็นระบบ รองลงมาคือขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพราะครูผู้สอนมีการโยกย้าย พบว่า ความไม่รับผิดชอบ ขาดความสามัคคี ขาดคุณธรรมจริยธรรมและไม่ปฏิบัติตามระเบียบ รองลงมา ใช้วิธีการยืดหยุ่น ปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รองลงมา บริหารงานตามแผนงานที่กำหนดไว้มีการดำเนินงานเป็นลำดับจากง่ายไปหายาก

6.4.2 การดำเนินงานด้านการบริหารงานงบประมาณโดยใช้หลักภวานियो (เป็นผู้มีความรู้) และหลักวัตตา จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้ำหนัก) อันดับแรกได้แก่ การวางแผนงานบริหารงานงบประมาณ รองลงมาคือ การวางแผนงบประมาณด้านรายรับรายจ่ายสมดุล รองลงมา คือ การบริหารรายงานงบประมาณ ต้องอิสระ เป็นที่ยอมรับ รายงานงบประมาณให้ที่ประชุมทราบทุกครั้ง

6.4.3 การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักวจนทชโม (ไม่โกรธง่าย อดทน) และ หลัก คัมภีร์รัฐจะ กะถะ กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย) อันดับแรกได้แก่ การบริหารงานบุคคลยังไม่สมบูรณ์ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามหลักธรรมในการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ มีการเปลี่ยน บุคลากรบ่อยเนื่องจากย้ายไปประกอบอาชีพอื่นจึงทำให้งานไม่ต่อเนื่อง บุคลากรได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง ไม่ได้ ได้รับความเสมอภาค

6.4.4 การดำเนินงานการบริหารงานทั่วไปโดยใช้หลัก โน จัฐาเน นิโยชเย (มีความ เป็นผู้นำ) อันดับแรกได้แก่ อาคารสถานที่ทรุดโทรม ระบบน้ำไม่สะอาด สื่อสารสนเทศไม่เป็นระบบ วัสดุครุภัณฑ์ชำรุด รองลงมาคือ การแบ่งบทบาทหน้าที่ยังไม่ชัดเจน การสื่อสารไม่ชัดเจน การติดต่อประสานงาน ลำช้า พบว่า มอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล รองลงมา คือ ประชุมวางแผนงานร่วมกัน ควรมีชุมชนเข้ามามีส่วนในการประชุมวางแผน และกำหนดแผนไว้ล่วงหน้า

## 7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 การวิเคราะห์ระดับหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของกัลยาณมิตรในการเป็นผู้แนะนำสั่งสอน ที่ปรึกษา สนับสนุน ชักจูง ชี้ช่องทาง เป็นแบบอย่าง ตลอดจนเป็นเครื่องอุดหนุนเกื้อกูลแก่กัน ในการบริหารงานให้ดำเนินก้าวหน้าไปด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ

นาริรัตน์ กว้างขวาง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า 1) ปิโย (น่ารัก) 2) ครุ (นำเคารพ) 3) ภาวนีโย (เป็นผู้มีความรู้) 4) วัตตา จะ (ชี้แจงเหตุผล โน้มน้าวใจ) 5) วัจะนัถโม (ไม่โกรธง่าย อดทน) 6) คัมภีริญจะ กะละ กัตตา (ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย) 7) โน จัญฐาเน นิโยชเย (มีความเป็นผู้นำ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร มีการบริหารงานโดยมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างต่อข้าราชการครู และฟังความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนโดยให้ข้าราชการครูในโรงเรียนสามารถวิพากษ์วิจารณ์การบริหารงานและได้ยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับการบริหารสร้างความเข้าใจที่ดีให้กับข้าราชการครูในโรงเรียน เช่น รู้จักพูดให้ข้าราชการครูในโรงเรียนเข้าใจในแนวทางการบริหารในแต่ละปีงบประมาณ และให้ข้าราชการครูในโรงเรียนเสนอแนวทางการพัฒนาโรงเรียนของตนเองได้จึงมีความสอดคล้องและใกล้เคียงกันกับหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยหลักกัลยาณมิตรธรรมนั้น ช่วยให้ผู้บริหารบริหารงานด้วยการสร้างความพอใจให้กับข้าราชการครูในโรงเรียน เป็นแบบอย่างในการบริหาร

7.2 การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่กำกับ ดูแลควบคุมผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกเพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษานั้น ๆ สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

## 8. องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่มีการแปรผันตามซึ่งกันและกัน ถ้าหากระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีค่ามากขึ้น ค่าของการบริหารงานของโรงเรียนก็จะมีแนวโน้มที่จะมากขึ้นด้วย แต่ถ้าระดับระดับการบริหารงานน้อยลง ระดับการบริหารงานของโรงเรียนก็จะมีแนวโน้มที่จะลดลง แสดงว่าการที่ผู้นำมีหลักกัลยาณมิตร มากหรือน้อยจึงจะส่งผลต่อระดับการบริหารงานของโรงเรียนโดยตัวแปรการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ได้ คือ การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้แนะนำสั่งสอน ที่ปรึกษา สนับสนุน ชักจูง ชี้ช่องทาง เป็นแบบอย่าง ตลอดจนเป็นเครื่องอุดหนุนเกื้อกูลแก่กัน ในการบริหารงานให้ดำเนินก้าวหน้าไปด้วยดี

## 9. ข้อเสนอแนะ

### 9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการกำหนดให้มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมและพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ให้อยู่ในระดับมากที่สุด

### 9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีข้อเสนอแนะในการศึกษา ดังนี้

9.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

9.2.2 ควรศึกษาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ขององค์กรอื่น ๆ เช่น โรงเรียนสังกัดเทศบาล โรงเรียนเอกชน โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

### 9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

9.3.1 ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 กับสำนักงานเขตอื่นๆ

9.3.2 ควรศึกษาการนำหลักพุทธธรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน เช่น อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 เป็นต้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในครั้งนี้

## 10. บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.**

2546. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

ณัฐธินิศา โคทังคะ. (2561). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

นารินทร์ กว้างขวาง. (2561). **การบริหารงานโรงเรียนตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ประภาช จิตรรักศิลป์. (2561). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุต.โต). (2532). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : มหาคุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิสนุ ฟองศรี. (2550). **วิจัยชั้นเรียน : หลักการและเทคนิคปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : บริษัท พรอพเพอร์ตี้พรีนซ์ จำกัด.

ภัทรกร มิ่งขวัญ. (2561). **การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนนาร่อง รูปแบบที่คัดสรร.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส พี เคแปเปอร์แอนด์ฟอร์ม.



วีรพงษ์ ไชยหงส์. (2563). **ปรัชญาคุณธรรมสำหรับครู**. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2562**.  
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

องค์ประกอบการแสดงหยูจีแดนซ์ การเต้นรำสมัยใหม่ของจีน\*  
YU JI DANCE PERFORMANCE ELEMENTS CHINESE MODERN DANCE

ชาย จาง<sup>1</sup>, ปัทมาวดี ชาญสุวรรณ<sup>2</sup>  
Kai Zhang<sup>1</sup>, Pattamawadee Chansuwan<sup>2</sup>  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<sup>1,2</sup>  
Mahasarakham University<sup>1,2</sup>  
Email : 904780122@qq.com

บทคัดย่อ

การวิจัยองค์ประกอบการแสดงหยูจีแดนซ์ การเต้นรำสมัยใหม่ของจีน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการแสดงหยูจี วิธีการศึกษาจากเอกสารและเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการสังเกตและสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์ จากกลุ่มผู้รู้ จำนวน 5 คน กลุ่มผู้ปฏิบัติ จำนวน 3 คน และกลุ่มบุคคลทั่วไป 20 คน แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า หยูจีแดนซ์ เป็นศิลปะการแสดงสมัยใหม่ของจีน ที่นำเอาความเป็นปักกิ่งโอเปร่าเข้ามาผสมผสาน โดยใช้แนวคิดของปักกิ่งโอเปร่าสื่อให้เห็นความร่วมมือกับรูปแบบของการแสดง เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการเรื่องราวในช่วงเวลาที่กำหนด ที่เป็นการเปิดโลกทัศน์นาฏกรรมสมัยใหม่ของจีน โดยหยาง ลี ผิง ผู้ออกแบบการแสดง โดยองค์ประกอบของการแสดง ได้แก่ แนวคิดรูปแบบการแสดง ดนตรี เครื่องแต่งกาย และฉากอารมณ์ หยูจีแดนซ์ เป็นนวัตกรรมสร้างสรรค์ทางศิลปะการแสดงสมัยใหม่ของจีน ที่มีผลมาจากการพัฒนาทาง “ประวัติศาสตร์ใหม่” อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาสังคมในวัฒนธรรมยุคต่าง ๆ ที่มีคุณค่าทางวัฒนธรรมของผลงานและการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยและวัฒนธรรมของการเปิดกว้างส่งผลกระทบต่อทั้งประเทศ อีกทั้งแนวคิดดั้งเดิมได้เริ่มเปลี่ยนแปลงและได้รับการสืบทอด

คำสำคัญ : หยูจีแดนซ์; องค์ประกอบการแสดง; การเต้นรำสมัยใหม่ของจีน

## ABSTRACT

This study focuses on exploring the elements of Yu Ji Dance Performance, a modern Chinese dance form that incorporates the traditional Beijing Opera. The research approach used was qualitative, utilizing document analysis and field data collection through observation and interviews. Observational and interview forms were used to collect data from a group of 5 knowledgeable individuals, 3 practitioners, and 20 of the general public. The data is then analyzed using content analysis methods.

The research found that Yu Ji's dance performance is a new era of Chinese performing arts that combines the characteristics of Beijing opera with contemporary dance, using Beijing opera aesthetics to convey a sense of modernity to the performance style, to showcase the evolution of storytelling during a specific period. It opens up a new perspective on the modern drama of China, designed by designer Yang Li Ping, and includes the components of the performance such as ideas, performance styles, music, costumes, and mood settings. Yu Ji dance performance is an innovative art form that reflects the development of "new history" in Chinese performing arts, while also reflecting the evolution of social and cultural values of different eras and its impact on the entire country. Moreover, the original ideas have started to transform and have been inherited.

**Keywords :** Yu Ji dance; Performance elements; Chinese modern dance

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ประเทศจีนเป็นประเทศที่มีอารยธรรมยาวนานที่สุดประเทศหนึ่ง โดยหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่สามารถค้นคว้าได้บ่งชี้ว่าอารยธรรมจีนมีอายุถึง 5,000 ปี ซึ่งแบ่งเป็น 1) ยุคก่อนประวัติศาสตร์ ได้แก่ ยุคหินเก่า ยุคหินกลาง ยุคหินใหม่ ยุคโลหะ 2) ยุคโบราณ ได้แก่ ราชวงศ์เซี่ย ราชวงศ์ซาง ราชวงศ์โจว ราชวงศ์ชิว ยุคเลียดก๊ก 3) สมัยราชวงศ์และจักรวรรดิ ได้แก่ ยุคราชวงศ์ฉิน ยุคราชวงศ์ฮั่นตะวันตก ยุคราชวงศ์ฮั่นตะวันออก ยุคสามก๊ก ยุคราชวงศ์จิ้นตะวันตก ยุคราชวงศ์จิ้นตะวันออก ยุคราชวงศ์เหนือใต้ ยุคราชวงศ์สุย ราชวงศ์ถัง ยุคห้าราชวงศ์สิบอาณาจักร ราชวงศ์ซ่ง ราชวงศ์หยวน ราชวงศ์หมิง ราชวงศ์ชิง 4) จีนยุคใหม่ ได้แก่ ยุคสาธารณรัฐจีน (เมซง สอดส่องกฤษ และฉวีวรรณ ว่องเจริญกุล, 2553) ยุคสาธารณรัฐประชาชนจีน (ปัจจุบัน)

ยุคราชวงศ์ฮั่นตะวันตก มีเป็นรูปแบบการปกครอง ภาษาอักษร การศึกษาวัฒนธรรม ขนบประเพณีที่กลืนกลายเป็นหนึ่งเดียว เกิดเป็นวัฒนธรรมร่วมกันที่เรียกว่า “วัฒนธรรมของชาติฮั่น” นับแต่นั้นมาชนชาติฮั่นมีความเจริญรุ่งเรือง จึงมักได้รับการยอมรับให้เป็นกลุ่มผู้นำในดินแดนแถบนี้ ถือเป็นผลแห่งวิวัฒนาการทางประวัติศาสตร์และการหลอมกลืนโดยธรรมชาติ ในภายหลังกยุคสมัยอันต่อมา แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงผู้ปกครองหรือราชวงศ์อีกมากมาย แต่กลุ่มผู้นำยังคงเป็นชาว

อันตลอดมา นอกจากนี้ในยุคของราชวงศ์ฮั่นได้ถูกจารึกเป็นวรรณกรรมที่เล่าขานสืบต่อกันมาหลายยุคสมัย โดยเฉพาะ ตำนานขุนศึกผู้ยิ่งใหญ่ "ฉ้อป้าอ๋อง" หรือ ซีฉู่ป้าหวาง ถูกเล่าขานสืบต่อกันมายาวนานบนแผ่นดินจีน มีบันทึกไว้ในวรรณคดีเรื่องสำคัญแห่งการสถาปนาราชวงศ์ฮั่น (คือ “ไซฮั่น”) และ ความขัดแย้งของจูฮั่น (The Chu Han Contention )

การตีความสมัยใหม่ของมหากาพย์โบราณสร้างจากเรื่องราวจากประวัติศาสตร์โบราณของจีน ความขัดแย้งของจูฮั่น (The Chu Han Contention ) สงครามระหว่างสองรัฐที่แย่งชิงอำนาจ เรื่องราวความรักรอบข้างของสงครามระหว่างผู้นำของ เชียงยวี และนางสนม หยูจี เป็นละครที่มีชื่อเสียงในปักกิ่ง ซึ่งเป็นศิลปะดั้งเดิมมีพื้นฐานมาจากโอเปร่าและละครเป็นหลัก หลังจากพัฒนามาอย่างยาวนาน ละครจีนดั้งเดิมได้ก่อกำเนิดอุปรากรจีนหลายร้อยเรื่อง โดยมีอุปรากรหลักห้าประเภท ได้แก่ "โอเปร่าปักกิ่ง เป็นแกนหลัก ละครเกิดขึ้นจากการนำละครตะวันตกเข้ามาในศตวรรษที่ 20 อุปรากรจีนเป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมประจำชาติจีน เรียกว่าเป็นแก่นสารของชาติจีน รูปแบบหลักของการแสดงคือการแสดงออกทางศิลปะที่หลากหลาย เป็นที่ชื่นชอบของสาธารณชนและยังครองตำแหน่งสำคัญในโรงละครโลก ละครโบราณสามเรื่องในโลก (Bang Xiao, 2022) สนมหยูจีสนมรักของเซียงอวี ยอดนักรบในประวัติศาสตร์จีน ช่วงสงครามฉู่ฮั่น กล่าวกันว่าหยูจีเป็นสตรีที่มีรูปลักษณ์สวยสมญานาม แม้ร่างกายของนางจะบอบบางแต่จิตใจกลับเข้มแข็งเด็ดเดี่ยวไม่แพ้บุรุษ พื้นเพหยูจีเป็นชาวมณฑลเจียงซู ไม่ปรากฏชื่อจริงและวันเดือนปีเกิด พี่ชายของนางเป็นขุนพลอยู่ในกองทัพของเซียงอวี ตั้งแต่ช่วงเริ่มก่อกบฏต่อราชวงศ์ฉิน หยูจีกับเซียงอวีต่างตกหลุมรักและใช้ชีวิตกัน นางปฏิเสธที่จะรอคอยสามีอยู่ด้านหลังจึงติดตามกองทัพของเซียงอวีไปในทุกสนามรบ ในยุทธการเมื่อ 202 ปีก่อนคริสตกาล เซียงอวี ถูกกองทัพผสมของหลิวปังล้อมเหล่าทหารฮั่นร้องเพลงพื้นเมืองของฉู่ทำให้ทัพเซียงอวีเสียขวัญ เซียงอวีรู้ว่าไม่มีทางหนีอีกต่อไปจึงร่ำลาหยูจีพร้อมกลองและร้องเพลงที่เรียกว่า เพลงแห่งไก่เซีย เพื่อแสดงความโศกเศร้า หยูจียังคงอยู่กับเซียงอวีตราบจนวาระสุดท้าย นางร้ายระบำดาบและร้องเพลงตอบแทนเพื่อให้เซียงอวีหายฟุ้งซ่าน ภายหลังเซียงอวีฆ่าตัวตาย หยูจี จึงใช้ดาบจบชีวิตตัวเองตามไป

นาฏกรรมเรื่องซุ่มโจมตี เป็นนาฏกรรมที่กำกับโดยหยางลี่ผิง ในปี 2015 นาฏกรรมเรื่องนี้เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมแบบดั้งเดิมของชาวจีน ซึ่งได้ถอดแบบตัวละครในประวัติศาสตร์ของสตรีชาวจีนออกมาโดยใช้แนวทางการพัฒนาเรื่องราวเพื่อเป็นบริบทของการพัฒนาทางด้านทางการแสดง นาฏกรรมพื้นบ้านในอดีตของ หยาง ลี ผิง ได้รับการผสมผสานองค์ประกอบที่ทันสมัยเข้าไว้ด้วยกัน ทั้งในด้านการออกแบบตัวละคร และผสมผสานความสมัยใหม่ให้เกิดความสมจริงแก่ผู้ชม และนำความคิดที่สมจริงมาเสนอให้ผู้ชมในแง่ของการออกแบบละคร

ละครการซุ่มโจมตี (ฉือ เมียน หมาย ผู่) ของ หยาง ลี ผิง ได้สร้างภาพลักษณ์ของตัวละครที่แตกต่างกันและแต่ละภาพมีความทันสมัย หยูจินเป็นตัวละครหญิงเพียงคนเดียวในโรงละครเต๋นร่า หยางลี่ผิง ฉือ เมียน หมาย ผู่ นักแสดงหลักของละครเรื่องนี้ดำเนินการแสดงโดยผู้ชายและหยูจีก็แสดงโดยผู้ชาย หยาง ลี ผิง ยังคงอ้างถึงการใช้นักแสดงชายในโอเปร่าโดยย่ำว่าต้องคัดเลือกนักแสดงชายที่จะสามารถแสดงเป็นผู้หญิงได้อย่างสมจริง นี่คือการกำเนิดและเลือดของวัฒนธรรมจีนโบราณที่เธอได้รับการสั่งสมมาจากชนกลุ่มน้อยในมณฑลยูนนาน มีคำพูดเดิมว่า “สวรรค์และโลกหยินและหยาง

คือความสมดุลที่ดีที่สุด” การออกแบบการเดินรำ Ye Jintian ใช้สีแดง เพียงสีเดียวเพื่อให้กับบทบาทของหยูจี มีความแข็งแกร่ง และเป็นตัวแทนของเพศสภาพผู้หญิง

หยูจี เป็นเหมือนแสงเทียนที่จุดประกายในค่ำคืนที่มีมืดมิดสวยงาม และเปราะบาง ในด้านของเครื่องแต่งกายนั้น จะสื่อถึงตัวละครอื่น ๆ ส่วนใหญ่เน้นความสวยงามของสีแดงเป็นหลักตัวละครหยูจี ได้ผสมผสานแก่นแท้ของจิวจินเข้ากับบทบาทของ ผู้ชายที่แสดงเป็นบทผู้หญิง และการแสดงออกถึงความแข็งแกร่งของผู้ชายในความนุ่มนวลของผู้หญิง เธอเป็นตัวละครเดียวที่ไม่มีอะไรเกี่ยวข้องกับสงคราม ความอ่อนโยนของเธอได้มอบให้กับกษัตริย์ของแคว้น และยังนำความสบายใจและความหวังมาในใจของผู้คน

นาฏยประดิษฐ์หยูจี ของ หยาง ลี ผิง เป็นศิลปะการแสดงสร้างสรรค์สมัยใหม่ของจีนที่นำเอาความเป็นปักกิ่งโอเปร่าเข้ามาผสมผสาน โดยใช้การแต่งหน้าแบบปักกิ่งโอเปร่าสื่อความร่วมมือกับแนวคิดของการแสดง เพื่อเป็นการแสดงการพัฒนาเรื่องราวในช่วงเวลาที่กำหนด ที่เป็นการเปิดโลกทัศน์นาฏกรรมสมัยใหม่ของจีน ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาองค์ประกอบนาฏยประดิษฐ์หยูจี ในแบบของ หยาง ลี ผิง ศิลปินแห่งชาติจีน มาผ่านกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีทางด้านมานุษยวิทยาและนาฏยศิลป์มาอธิบายผลการศึกษาคงจะทำให้เกิดองค์ความรู้ทางด้านศิลปะการแสดง และยังเป็นการยกระดับงานวิจัยทางด้านนาฏยศิลป์ ซึ่งจะเป็ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการที่เป็นมาตรฐานระหว่างประเทศในระดับสากล

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบการแสดงหยูจีแดนซ์ การเดินรำสมัยใหม่ของจีน

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบการแสดงหยูจีแดนซ์ การเดินรำสมัยใหม่ของจีน

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอีกทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามโดยกำหนดกรอบและขั้นตอนของระเบียบวิธีวิจัยดังนี้ ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 1) กลุ่มผู้รู้ (Key Informant) ได้แก่ (1) ผศ.ดร.พีระ พันธุ์ท้าว ผู้เชี่ยวชาญทางด้านนาฏยศิลป์ตะวันตก (2) Mr. Wu Baoping อาจารย์มหาวิทยาลัยจันเจีย มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน (3) Mr. Zhu Peike อาจารย์มหาวิทยาลัยจันเจีย มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน (4) Miss Wang Xiaodang อาจารย์มหาวิทยาลัยจันเจีย มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน (5) Mr. Wang Tao 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติ (Casual Informant) ได้แก่ (1) Mr. Zhang Kanghui อาจารย์มหาวิทยาลัยเสินเจิ้น มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน (2) Mr. Gao Liang อาจารย์มหาวิทยาลัยเสินเจิ้น มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน (3) Mr. Pan Yanhe นิสิตต่างชาติ ภาควิชาศิลปะการแสดง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 3) กลุ่มบุคคลทั่วไป (General Informants) ประกอบด้วย นิสิต กลุ่มผู้ชมการแสดง โดยใช้วิธีสุ่มแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) จำนวน 20 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ 1) แบบสัมภาษณ์ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบ

สัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง 2) แบบสังเกต ได้แก่ แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วมและแบบสังเกตไม่มีส่วนร่วม การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามการวิจัยครั้งนี้ ใช้ข้อมูลภาคสนามเป็นหลักประกอบด้วย 1) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง สัมภาษณ์ผู้รู้ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเพื่อนำมาสังเคราะห์ วิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบของการวิจัย โดยการสัมภาษณ์ทุกครั้งผู้วิจัยจะติดต่อทางโทรศัพท์ไปยังผู้ให้ข้อมูลเพื่อนัดหมายการสัมภาษณ์ เพื่อให้การเก็บข้อมูลทุกครั้งเป็นไปด้วยความเรียบร้อย การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจัดการทำข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต มาตรวจสอบ ความถูกต้อง และจัดกลุ่มของข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive analysis)

## 5. ผลการวิจัย

องค์ประกอบการแสดงหยูจีแดนซ์ การเต้นรำสมัยใหม่ของจีน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย จากการศึกษพบว่า องค์ประกอบการแสดงหยูจีแดนซ์ มีดังนี้

### 1. แนวคิดในการแสดง

หยูจีเป็นตัวละครหญิงคนเดียวใน “ฉือ เมียน หมายฝู” หยูจี เป็นตัวอย่างทั่วไปของความแน่วแน่และไม่เห็นแก่ตัวเพื่อความรักและเป็นตัวแทนของการแสวงหาความเรียบง่ายที่ต่อต้านโลกของการต่อสู้ของผู้ชาย การแสดงของหยูจี ไม่เพียงแต่เป็นการฟื้นฟูประเพณีเท่านั้น แต่ยังมี ความสำคัญทางสังคมที่สมจริงไหลลื่นด้วยความงามของการผสมผสานระหว่างความคลาสสิกและความทันสมัย ตัวละครทุกตัวในโรงละครเต้นรำ “ฉือ เมียน หมายฝู” มีทั้งเก่าและใหม่พวกเขาไม่ได้เป็นเพียงภาพบนเวทีเท่านั้น แต่ยังเป็นภาพเงาของปรากฏการณ์ทางสังคมในสมัยโบราณและสมัยใหม่อีกด้วย หยาง ลี ผิง ตีความเรื่องราวโบราณในรูปแบบใหม่เพื่อสื่อสารกับสาธารณชนสมัยใหม่

### 2. รูปแบบการแสดง

สไตล์การแสดงของ "Yu Ji" ส่วนใหญ่สะท้อนให้เห็นจากการใช้ภาษากายของนักแสดง และภาพลักษณ์ของตัวละคร รูปแบบของภาษากายที่นักแสดงนำเสนอมีลักษณะเฉพาะคือความหลากหลายและเปิดกว้างมันไม่ได้ประกอบด้วยองค์ประกอบการเต้นเพียงองค์ประกอบเดียวแต่เป็นความซับซ้อนของโครงสร้างแบบดั้งเดิมและสมัยใหม่ตะวันออกและตะวันตก สร้างตามประเพณีและกลับสู่ประเพณีในการสร้าง การแสดงส่วนใหญ่ประกอบด้วยสื่อภาษากายสองแบบ ได้แก่ การเต้นรำโอเปร่าและการเต้นรำสมัยใหม่

ภาพลักษณ์ของ Yu Ji ในละครเต้นรำเรื่อง "ฉือ เมียน หมายฝู" เป็นการแสดงออกทางร่างกายของผู้หญิงโดยทั่วไป Yu Ji เดิมเป็นตัวละครผู้หญิง แต่ผู้กำกับใช้ร่างกายผู้ชายเพื่อตีความความเป็นผู้หญิงในละครเรื่องนี้ การกำหนดบทบาทนี้มาจากวิธีการเล่นบทบาทในละครโอเปร่า และยังสร้างความแตกต่างอย่างมากกับลักษณะเฉพาะในละครเต้นรำแบบดั้งเดิม ในละครเต้นรำรูปลักษณ์ที่เกือบเปลือยเปล่าของ "Yu Ji" ทำให้ทุกคนตกตะลึง และการเคลื่อนไหวที่นุ่มนวลและนุ่มนวลของ "เธอ" ได้ปกปิดลักษณะทางกายภาพของผู้ชายของตัวนักแสดงเอง

ภาพตัวละครของ "Yu Ji" ใช้องค์ประกอบศิลปะอุปรากรจีนแบบดั้งเดิม และนักเต้นชายสวมบทบาทเป็น Huadan ในทางกลับกัน การเคลื่อนไหวร่างกายของนักเต้นมีการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพจากการสวมเครื่องแต่งกายสีแดงอันเป็นสัญลักษณ์ โอเปร่าใช้การเต้นรำแบบ "ร่าง" เป็นพื้นฐานของภาษากาย และท่าทางมือที่โดดเด่นของ Huadan "นิ้วหลานหัว" การเกี่ยวเท้า เนยเหยว และการเคลื่อนไหวอื่น ๆ ล้วนแสดงเป็นสตรีคลาสสิกใน โอเปร่า ในเวลานี้ การเคลื่อนไหวของร่างกายของมือและเท้าเพิ่มขึ้นตามลำดับ จากร่างกายที่ทันสมัยและดั้งเดิมเป็นการผสมผสานระหว่างร่างกายสมัยใหม่และคลาสสิก จากแรงที่ไม่ได้ตอบของมือและเท้าไปจนถึงแรงที่ใช้งาน มันมีขนาดเล็กกลาง และ ความเร็วในการก้าวยังมาพร้อมกับอารมณ์ที่ขึ้นๆ ลงๆ การเคลื่อนไหวร่างกายเป็นไปอย่างอ้อมค้อม สง่างาม และท่าทางการร้ายรำก็สง่างาม



ภาพที่ 1 รูปแบบการแสดงหยูจีแดนซ์

### 3. ดนตรี

องค์ประกอบดนตรีของ หยูจี ในละครเต้นรำ “ฉือ เมียน หมายฝู” รวมเพลงเต้นรำสมัยใหม่ บทอุปรากรปักกิ่ง เครื่องดนตรี pipa และ guzheng แบบดั้งเดิม การผสมผสานระหว่างองค์ประกอบดนตรีแบบดั้งเดิมและองค์ประกอบเพลงเต้นรำสมัยใหม่ยังสะท้อนถึงแนวคิดดั้งเดิมของความทันสมัย ใน “ฉือ เมียน หมายฝู”



ภาพที่ 2 เครื่องดนตรีประกอบการแสดง หยูจีแดนซ์

#### 4. เครื่องแต่งกาย

ในละครเต้นรำ หยู่จิ เดินช้า ๆ จากเวทีด้านข้างไปยังกลางเวที โดยสวมกางเกงชั้นในสีเนื้อเพียงคู่เดียวเพื่อปกปิดอวัยวะเพศ และตัวละครผู้หญิงที่เป็นตัวแทนของร่างกายผู้ชายก็เริ่ม "พูด" จากนั้น หยู่จิ ก็สวมชุดสีแดงอันเป็นสัญลักษณ์ รูปลักษณ์ของ หยู่จิ จะเป็นสีแดงเล็กน้อยในโลกของผู้ชายที่ขาวดำ ชุดนี้มีภาพความงามที่สง่างาม ลึกลับ คลาสสิก และปรัชญาของเครื่องแต่งกายแบบ ตะวันออกดั้งเดิม ทันทสมัยโดยไม่ละสายตาจากประเพณีเสื้อผ้าสีแดงของ หยู่จิ มีลักษณะสามประการ: วัสดุเสื้อผ้าที่อ่อนนุ่ม การออกแบบเสื้อผ้าแบบดั้งเดิมและเรียบง่าย สีแดงเป็นสัญลักษณ์ของความรักที่ ร้อนแรงและต่อเนื่อง

ละครรำทั้งหมดใช้สีดำ สีขาว และสีแดงเป็นสีหลัก และใช้สีทองเป็นสีเสริม แบ่ง อารมณ์ของตัวละครด้วยสีหลัก ได้แก่ สีตามอารมณ์ สีที่มีเหตุผล และสีที่เป็นกลาง

สีที่ละเอียดอ่อน: สีแดง และตัวละครที่เป็นตัวแทนของมันคือ Yu Ji สีแดงแสดงถึง ความกระตือรือร้น และเธอเป็นตัวละครเดียวที่ไม่เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับ "การโต้เถียงของ Chu-Han" นี้ การใช้สีแดงเป็นสีตัวแทนของเธอแสดงถึงความอุดมสมบูรณ์ของพลังงานด้านบวกและความมีชีวิตชีวา นอกจากนี้เธอยังเป็นสัญลักษณ์ของความรักที่ร้อนแรงและต่อเนื่อง สนมหยู่ไม่เคยทิ้งสามีของเธอ จนกว่าเธอจะเสียชีวิต แต่สุดท้าย เพราะเธอไม่ต้องการเป็นภรรยาและเป็นภรรยาของสามี เธอจึงลงเอย ด้วยการฆ่าตัวตาย

สีเสื้อผ้าถูกใช้อย่างชาญฉลาดใน "ฉือ เมียน หมายถึง" แตกต่างจากการใช้สีเสื้อผ้าใน ละครนาฏศิลป์ในสมัยก่อน ละครรำจีนแบบดั้งเดิมส่วนใหญ่ใช้เอฟเฟกต์สีที่เข้มข้น สดใส และ ละเอียดอ่อน ละครนาฏศิลป์ได้รับอิทธิพลจาก "ศิลปะแบบเรียบง่าย" ตะวันตก มีโครงสร้างสีแดง และสีแดงแทนภาพลักษณ์ของตัวละคร เหมือนกับชื่อ ซึ่งเอื้อต่อความแตกต่างของตัวละครและ บุคลิก



ภาพที่ 3 เครื่องแต่งกายประกอบการแสดง หยู่จิแดนซ์



## 5. ฉากอารมณ์

Yu Ji เป็นบทบาทหญิงที่แสดงโดยผู้ชายในละครเต๋นรำทั้งเรื่อง บทบาทของ Yu Ji รวมเอาสาระสำคัญของบทบาท "Dan" ใน Peking Opera บทบาทของ Yu Ji กลับกันโดยผู้ชายเพื่อแสดงความเป็นผู้หญิงของผู้หญิง ผสมผสานหยินและหยางและแสดงออกถึงความเป็นชายในความนุ่มนวลของผู้หญิง ความตื้อรั้นของมันเหมือนกับ "Yujie ใสราวกับน้ำแข็งและอากาศก็เหมือนสายรุ้ง" นางสนมหยูเป็นเหมือนแสงเทียนดวงน้อยในคืนที่มีดมิต สวยงามและเปราะบาง ลักษณะที่เกือบจะเปลือยเปล่าของเขานั้นน่าทึ่งมาก แสดงให้เห็นถึงความอ่อนโยนและเสน่ห์ของ Yu Ji ด้วยเส้นสายและการเปิดร่างกายที่นุ่มนวลของเขา

เมื่อ Xiang Yu พ่ายแพ้ ในมหากาพย์ความรักระหว่าง Yu Ji และ Xiang Yu Yu Ji มีความยึดหยุ่นและมีเสน่ห์มาก แพรพราวและเร่าร้อน รักอย่างอ่อนโยนและหลงใหล Yu Ji ดึงด้ายสีแดงออกจากปากของ Xiang Yu และ ด้ายสีแดงเส้นนี้พันรอบคอของหยูจี้อย่างช้าๆ จนกระทั่งเธอแขวนคอตาย เส้นสีแดงนี้แสดงออกอย่างชัดเจนถึงความเศร้าโศกและความลึกลับใจที่มีต่อเซียงหยู ราวกับหัวใจแห่งความรักที่เสียดแทงหัวใจดวงสุดท้าย เพื่อไม่ให้ผู้กมัต Overlord of Western Chu เธอจึงหลั่งเลือดในแม่น้ำ Wujiang! เธอเป็นตัวละครตัวเดียวที่ไม่เกี่ยวข้องกับสงคราม ความอ่อนโยนของเธอมอบให้แก่ Overlord of Western Chu ทั้งหมด และยังนำความสบายใจและความหวังมาสู่หัวใจของผู้คนอีกด้วย



ภาพที่ 4 ละครเต๋นรำ "ฉือ เมียน หมายฝู" Yu Ji และ Xiang Yu เต๋นรำคู่กัน

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

องค์ประกอบการแสดงหยูจี้แดนซ์ การเต๋นรำสมัยใหม่ของจีน พบว่า หยูจี้ มาจากละครเต๋นรำ “ฉือ เมียน หมายฝู” ใช้เหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ที่แท้จริงของ “สงคราม Chu-Han” เป็นตัวหลัก ในช่วงเวลาและพื้นที่เฉพาะเจาะจงตามลำดับเวลาและลำดับการพัฒนาเรื่องราวผู้ชมคือนำเข้าสู่ “เรื่องราว” ในรูปแบบ “นิทาน” ในยามตื่นตระหนกของสงครามผู้อื่น สอดคล้องกับการ

ตีความเนื้อหาของละครเต๋นร่า "ฉือ เมียน หมายฝู" ที่เผยแพร่โดย Chen Hui, (2016) รับเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและอารมณ์ความรู้สึกจากวัฒนธรรมทางประวัติศาสตร์แบบดั้งเดิมที่เป็นที่รู้จักของสาธารณชน เพิ่มความแข็งแกร่งให้กับการนำเสนอและการแสดงออกของวัฒนธรรมดั้งเดิมของจีน และจัดเตรียมวิธีการทางอารมณ์ที่ละเอียดอ่อนสำหรับการทบทวนความทรงจำทางประวัติศาสตร์จีนดั้งเดิม สืบทอดและเผยแพร่วัฒนธรรมดั้งเดิมของจีน โดยมีรูปแบบการแสดงที่ผสมผสานปักกิ่งโอเปร่า การเต้นรำสมัยใหม่ของจีน เน้นความสง่างามของตัวละครหยูจีและมีความพลิ้วไหวอย่างมีพลัง สอดคล้องกับทฤษฎีการเคลื่อนไหวที่ สุรพล วิรุฬห์รักษ์ (2547) ที่อธิบายว่า การเน้นพลังสามารถกำหนดได้ด้วยการแกว่งไกว การระเบิด การสืบเนื่อง การสั้นพลิ้ว และการลอยตัว การเคลื่อนไหวใด ๆ ต้องอาศัยที่ว่างเป็นปริมาตรคือมีทั้งความกว้างและความสูงที่มีความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขนาดทิศทาง ซึ่ง หยาง ลี่ ผิง สามารถออกแบบกำหนดการใช้พื้นที่ในการแสดงหยูจีได้อย่างลงตัว ทั้งยังสอดคล้องกับบทความของ Jean-Georges Noverre นักออกแบบท่าเต้นในศตวรรษที่ 18 อ้างใน (De Assis Maria and Spangberg Marten, 2004) กล่าวว่า การเต้นรำนั้นอาจจะดูเบาบางมาก เพราะมันมักจะถูกลืมอยู่ตลอดเวลา ทีมที่แสดงการเต้นโดยส่วนใหญ่จะไม่มีความรู้สึก และเสนอฉากผสมที่สับสนว่าเกี่ยวข้องกันไม่ดีเท่าที่ควรแต่การออกแบบท่าเต้นหรืองานประเภนี้คงอยู่ชั่วครู่หนึ่ง และเกือบจะถูกลืมทันทีหลังจากความประทับใจที่พวกเขาสร้างขึ้นจบลง

## 7. องค์ความรู้ใหม่

องค์ประกอบการแสดงหยูจีแดนซ์ การเต้นรำสมัยใหม่ของจีน มาจากอุปรากรจีนแบบดั้งเดิม อุปรากรจีนมีต้นกำเนิดมาจากศิลปะของ Kunqu Opera และการแสดง "ร่าง" ใน อุปรากรปักกิ่ง (Peking Opera) ก็เป็นส่วนขยายของศิลปะ Kunqu Opera การใช้องค์ประกอบโอเปร่าในละครเต๋นร่าส่วนใหญ่สะท้อนให้เห็นในการออกแบบตัวละครและดนตรีประกอบ และการประยุกต์ใช้ องค์ประกอบแบบดั้งเดิมนี้มีความโดดเด่นเป็นพิเศษในภาพลักษณ์ตัวละครของ หยูจี (Yu Ji) ในละครเต๋นร่า นอกจากนี้ยังเป็นตัวแทนทั่วไปของละครเต๋นร่า "ฉือ เมียน หมายฝู" ตามประเพณีและการกลับไปสู่ประเพณี

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 หยูจี เป็นตัวละครหนึ่งในประวัติศาสตร์ของจีน ในส่วนของระบบการศึกษาของจีนควรนำเอาศิลปะการแสดงในรูปแบบต่าง ๆ ที่ปรากฏตัวละคร หยูจี เข้าไปมีบทบาทในหลักสูตรการเรียน การสอนของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาในแต่ละสถาบัน เพื่อให้ได้ทราบถึงความสำคัญของตัวละครและวิธีการแสดง การสวมบทบาทของตัวละคร

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 องค์ประกอบของ หยูจีแดนซ์ เป็นการวิเคราะห์ลักษณะเฉพาะของแนวคิด รูปแบบการแสดง ดนตรี เครื่องแต่งกาย และฉากอารมณ์ นำมาเรียบเรียงอธิบายให้เห็นภาพอย่างละเอียดชัดเจนที่สามารถเป็นองค์ความรู้ที่นำไปพัฒนาต่อยอด หรือเป็นแนวทางในประกอบสร้าง

นาฏกรรมสมัยใหม่จีนในบริบทอื่น ๆ และสามารถนำไปเป็นแบบแผนในการต่อยอดฝึกหัดในการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาในประเทศจีนได้ตั้งแต่ระดับพื้นฐานถึงระดับอุดมศึกษา

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 นาฏกรรมอีसानมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ควรศึกษาเจาะลึกแล้วนำมาอธิบายให้เป็นความรู้ทางวิชาการ ดังเช่น ลักษณะการแต่งกาย การใช้ผ้า ในนาฏกรรมอีसान ดนตรีประกอบนาฏกรรม เป็นต้น การศึกษาเชิงลึกในรายละเอียดขององค์ประกอบในนาฏกรรมจะทำให้ได้องค์ความรู้ในเชิงวิชาการเพิ่มขึ้น ทั้งยังเป็นการยกระดับศิลปะการแสดงท้องถิ่น เพื่อเป็นฐานข้อมูลและองค์ความรู้ในการที่จะพัฒนาต่อยอดในการสร้างสรรค์นาฏกรรมต่อไป

## 9. บรรณานุกรม

- เมฆม สอดส่องกฤษ และ ฉวีวรรณ ล่องเจริญกุล. (2553). **กระแสวัฒนธรรม เรื่องราวศิลปะการแสดงทั่วโลก องค์ประกอบนาฏศิลป์จีน**. สืบค้นเมื่อ 29 มิถุนายน 2565. จาก <https://americanidiotonbroadway.com/>
- สุรพล วิรุฬห์รักษ์. (2547). **หลักการแสดงนาฏศิลป์ปริทรรศน์**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bang Xiao. (2022). **Chinese history**. Retrieved 20 June 2022. From <http://www.lib.hcu.ac.th/index.php/10-dboonline/120-bibliography-chinese-history/>
- Chen Hui. (2016). Multicolor cell barcoding technology for long-term surveillance of epithelial regeneration in zebrafish. *Developmental cell*. 36(6). 668-680.
- De Assis Maria and Spangberg Marten. (2004). **editors 'Capitals'**. Fundação Calouste. Gulbenkian : Lisbon.

การแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง : แนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์  
ในบริบทท้องถิ่นนิยม\*  
LIGHT AND SOUND SHOW, THE LEGEND OF THE CITY OF FA DAET SONG YANG :  
GUIDELINES CREATIVE ECONOMY IN THE CONTEXT OF LOCALISM

กวีชัย บุญวงศ์<sup>1</sup>, ธัญลักษณ์ มุลสุวรรณ<sup>2</sup>  
Gaweechai Boonwong<sup>1</sup>, Thanyalak Moonsuwan<sup>2</sup>  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<sup>1,2</sup>  
Mahasarakham University<sup>1,2</sup>  
Email : Cocoteam2636@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาพัฒนาการ การแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบูชาพระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบ การแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบูชาพระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ 3) เพื่อ ศึกษาแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ในการแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง งานบูชาพระ ธาตุยาคู ในบริบทท้องถิ่นนิยม เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ กลุ่มผู้รู้ จำนวน 4 คน ผู้ปฏิบัติจำนวน 12 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั่วไปจำนวน 30 คน โดยทำการเลือกกลุ่ม ตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ และนำเสนอในรูปแบบ พรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า การแสดงแสงสีเสียงตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง เป็นการแสดงที่ ตอบสนองนโยบายและแผนการพัฒนาเศรษฐกิจเมืองรอง ได้กำหนดให้จัดการแสดงในรูปแบบ แสง สี เสียง ที่เกี่ยวกับตำนาน เมืองฟ้าแดดสงยาง และพระธาตุยาคู เพื่อสื่อให้เห็นถึงเรื่องราวของตำนาน เมืองฟ้าแดดสงยาง และนาฏกรรมประกอบระหว่างการแสดง และได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ การแสดงให้ตัวละครมีบทบาทมากยิ่งขึ้นโดยมีการสอดแทรกเนื้อหาปัจจุบันเข้าไปในแต่ละช่วงการ แสดง 2) การแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบูชาพระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ตระหนักถึงคุณค่าทางประวัติศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น วิถีชีวิต รวมถึงวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ ของจังหวัดกาฬสินธุ์ ผ่านการเล่าเรื่องราว โดยให้เห็นถึงพัฒนาการในด้านรูปแบบการแสดง รูปแบบ นาฏกรรม รูปแบบบทละคร รูปแบบดนตรี ที่ใช้ประกอบการแสดง และองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ที่มีการ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในทุก ๆ ปี 3) รูปแบบการนำเสนอการแสดงและองค์ประกอบต่าง ๆ มีการ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ที่ปรากฏในสื่อต่าง ๆ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวการกระตุ้น เศรษฐกิจทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน อันนำไปสู่เศรษฐกิจ สร้างสรรค์ ในบริบทท้องถิ่นนิยม การศึกษาพัฒนาการของการแสดงแสง สี เสียง และรูปแบบการแสดง และสื่อผสมที่ปรากฏในการแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบูชาพระธาตุยาคู

จังหวัดกาฬสินธุ์ จะทำให้เกิดความรู้ทางด้านการจัดการแสดง และเทคโนโลยีแบบผสมผสานซึ่งเป็นประโยชน์แก่ชุมชน และสามารถสร้างสรรค์ ทั้งยังกระตุ้นเศรษฐกิจในงานให้มีความทันสมัยในยุคปัจจุบัน

**คำสำคัญ :** การแสดงแสง สี เสียง; ฟ้าแดดสงยาง; เศรษฐกิจสร้างสรรค์; ท้องถิ่นนิยม

### ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the history and development of light and sound performances in the legend of Fa Daet Song Yang. in the worship of Phra That Ya Khu Kalasin Province 2) to study the components of the light and sound performance of the legend of Fa Daet Song Yang in the worship of Phra That Ya Khu Kalasin Province 3) To study creative economy approaches in the light and sound show, the legend of Fa Daet Song Yang. Worship Phra That Ya Khu in a popular local context It is qualitative research. The samples used in the research were: A group of knowledgeable people, 4 people, 12 practitioners, and a group of general informants, 30 people, wereselected by purposive sampling. The research tools were surveys, interviews and presented in descriptive analysis.

The results showed that Light and sound show of the legend of Fa Daet Song Yang It is a show that responds to policies and plans for economic development in secondary cities. set to perform in the form of light and sound related to legends Fa Daet Song Yang City and Phra That Yakhu to convey the story of the legend of Fa Daet Song Yang and the accompanying drama during the performance And there has been a change in the style of the show to make the characters play more roles by inserting current content into each performance period 2) Light and sound show, the legend of Fa Daet Song Yang City in the worship of Phra That Ya Khu Kalasin Province Recognize the historical value local wisdom, way of life, and unique culture of Kalasin Province through storytelling by showing the development in the form of performances dramatic form, dramatic form, musical form used in the performance and various elements that have changed from the original every year 3) The form of presenting performances and various elements has been modified from the original. Appearing in various media to promote tourist attractions to stimulate the cultural economy to promote tourism in line with current conditions leading to the creative economy in a popular local context A study of the development of light, color, sound and performance performances. and mixed media that appears in the light and sound show, the legend of Fa Daet Song Yang City in the worship of Phra That Ya Khu Kalasin Province will cause knowledge in show management and integrated technologies that

benefit the community. and can be creative It also stimulates the job economy to be modern in today's era.

**Keywords :** Light and sound show; Fa Daet Songyang; creative economy approach; local popularism

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแหล่งโบราณคดี สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ชุมชนทางวัฒนธรรม และกลุ่มชาติพันธุ์ที่โดดเด่น ซึ่งในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความอุดมสมบูรณ์ ทางด้านทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และมีประวัติศาสตร์อันยาวนานตั้งแต่สมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์มาจนถึงปัจจุบัน อีกทั้งมีการถ่ายทอดทางความเชื่อของคนในชุมชน ท้องถิ่น โดยได้นำวรรณกรรมท้องถิ่นที่มีอยู่ในชุมชนเข้ามา ผสมกับหลักของพระพุทธศาสนา และวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่นวันมาฆบูชา และวันวิสาขบูชา โดยการนำเอาประเพณีฮีตสิบสอง คองสิบสี่ เป็นหลักในการดำรงชีวิตของคนชุมชน ซึ่งมีการส่งเสริมประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่นของจังหวัดกาฬสินธุ์สืบต่อมา เริ่มจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกระตุ้นเศรษฐกิจภายในจังหวัด ณ บริเวณเมืองฟ้าแดดสงยาง องค์พระธาตุยาคู และบริเวณโดยรอบโดยการกิจกรรมภายในงานในช่วงเวลาากลางคืนมีการจัดการแสดง แสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง การแสดงแสงสีเสียงตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง จัดงานแสดงครั้งแรกในปี พ.ศ. 2558 ต่อมานายสัมฤทธิ์ กิตติโชติ สุขสงค์ นายอำเภอภมกลาไสย ตอบสนองนโยบาย และแผนการพัฒนาเศรษฐกิจเมืองรอง จึงได้กำหนดรูปแบบการจัดการจัดกิจกรรม และให้จัดการแสดงในรูปแบบ แสง สี เสียง ที่เกี่ยวกับตำนาน เมืองฟ้าแดดสงยางและพระธาตุยาคู เพื่อสื่อให้เห็นถึงเรื่องราวของ ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง และจะมีการแสดงนาฏกรรมประกอบในระหว่างการทำการแสดง ต่อมา มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการแสดง โดยจังหวัดกาฬสินธุ์มีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลายทั้งแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีความโดดเด่น และเป็นเอกลักษณ์ แหล่งโบราณคดีที่น่าสนใจ แหล่งท่องเที่ยววิถีชุมชน แหล่งท่องเที่ยวยุคก่อนประวัติศาสตร์ และให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในยุคปัจจุบัน ในการพัฒนารูปแบบการแสดง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น การแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง : แนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ในบริบทท้องถิ่นนิยม ทำให้เกิดความรู้ทางด้านการจัดการแสดง และเทคโนโลยีแบบผสมผสานซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถสร้างสรรค์งานให้มีความทันสมัยในยุคปัจจุบัน เพื่อเป็นการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นที่รู้จัก กรอบเกิดการประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยว ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน จากการศึกษาประวัติความเป็นมาพัฒนาการที่ใช้ประกอบการแสดง ที่ปรากฏในการแสดง จะทำให้เกิดความรู้ทางด้านการจัดการรูปแบบการแสดง และเทคโนโลยีแบบผสมผสานซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถสร้างสรรค์งานให้มีความทันสมัยในยุคปัจจุบัน ตลอดจนเพื่ออนุรักษ์ ส่งเสริม เชิดชูเกียรติทางประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมของจังหวัดกาฬสินธุ์

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาพัฒนาการ การแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบูชาพระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์

2.2 เพื่อศึกษาองค์ประกอบการแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบูชาพระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ในการแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง งานบูชาพระธาตุยาคู ในบริบทท้องถิ่นนิยม จังหวัดกาฬสินธุ์

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้เกิดองค์ความรู้ประวัติความเป็นมาพัฒนาการ การแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบูชาพระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์

3.2 ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบการแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบูชาพระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์

3.3 ทำให้ทราบถึงแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ในการแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในบริบทท้องถิ่นนิยม จังหวัดกาฬสินธุ์

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอีกทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามโดยกำหนดกรอบและขั้นตอนของระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย ประชากร ได้แก่ กลุ่มผู้รู้ด้านการจัดงาน กลุ่มผู้ดำเนินการปฏิบัติงาน กลุ่มผู้สนับสนุน และนักแสดงประกอบการแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบูชาพระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ 1.1) กลุ่มผู้รู้ด้านการจัดงาน ได้แก่ (Key informants) เป็นกลุ่มที่ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการดำเนินการ นโยบายและแผนการปฏิบัติงาน 1.2) กลุ่มผู้รู้ด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ (Casual Informants) เป็นกลุ่มที่ให้ข้อมูลเชิงลึกในการปฏิบัติซึ่งได้แก่ ผู้ควบคุมดูแลการแสดง แสง สี เสียง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านนาฏศิลป์ ผู้เชี่ยวชาญด้านดนตรีพื้นเมือง ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบและกำกับการแสดง ครูผู้เชี่ยวชาญด้านการแสดงและศิลป์พื้นเมืองอีสาน นักวิชาการอิสระ 1.3) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ที่ให้ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ตัวอย่างมาโดยการเจาะจงประชาชนผู้เข้าร่วมงาน จำนวน 20 คน และนักเรียน นักศึกษา จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย (1) แบบสำรวจ (Basic Survey) เป็นการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเบื้องต้นของพื้นที่ ในการทำการวิจัย (2) แบบสัมภาษณ์ (Interviews) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ แบบสัมภาษณ์แบบมี โครงสร้าง (structured Interviews) และ แบบ สอบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interviews) ใช้สัมภาษณ์ตามความมุ่งหมายของงานวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้หลักการเก็บข้อมูลที่มีลักษณะสอดคล้องกับการมุ่งหมาย ของการวิจัย และสามารถตอบคำถามของการวิจัยได้ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมี

วิธีการเก็บข้อมูลดังกล่าว (1) เก็บข้อมูลรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับประเพณีในด้านต่าง ๆ และพัฒนาการการแสดง ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ในการทำงานวิจัย ตลอดจนศึกษาเอกสารและแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (2) การเก็บข้อมูลภาคสนาม (3) การสำรวจผู้วิจัยใช้วิธีการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นจากบุคคลทั่วไปทั้งภายในพื้นที่ และนอกพื้นที่วิจัย (4) การสังเกต (5) สัมภาษณ์ การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากเอกสาร และข้อมูลจากภาคสนามโดยแยกตามความมุ่งหมายของ (2) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการจากข้อมูลภาคสนามที่ได้จากการสังเกต สัมภาษณ์ การสนทนาทำการวิเคราะห์ (3) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการ วิจัยด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ประวัติความเป็นมาพัฒนาการ การแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบูชาพระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์

5.1.1 ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง พระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ เมืองฟ้าแดดสงยาง ธาตุยาคูอยู่ที่บ้านเสมา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์เป็นเมืองโบราณ แบบสมัยทวารวดี ประมาณอายุราว พ.ศ.1300-1600 และมีพระธาตุยาคู ตั้งอยู่ห่างทางทิศเหนือบ้านเสมาเป็นโบราณสถานที่ค่อนข้างสมบูรณ์ พระธาตุยาคูเดิมมีชื่อเรียกว่าธาตุใหญ่ชาวบ้านเชื่อกันว่าพระธาตุยาคูเป็นที่บรรจุอัฐิของพระเถระผู้ใหญ่ โดยรูปแบบองค์พระธาตุยาคูเป็นสถูปเจดีย์ในสมัยทวารวดี ที่มีขนาดใหญ่ และสมบูรณ์ที่สุดในบรรดาโบราณสถานเมืองฟ้าแดดสงยาง บริเวณรอบองค์พระธาตุ ค้นพบใบเสมาแกะสลักภาพปูนดำเรื่องพุทธประวัติที่มีร่องรอยของศาสนสถานทั้ง 14 แห่ง ในตำนานพื้นบ้านกล่าวไว้ว่าพญาฟ้าแดดจึงโปรดเกล้าฯ ให้นำพระเจดีย์บรรจุอัฐิของทั้งสองพระองค์ไว้คู่กัน และให้ช่างหล่อพระพุทธรูปทองคำจำนวน 84,000 องค์ แล้วนำมาบรรจุไว้ที่เจดีย์ พร้อมทั้งบรรจุอัฐิของพระธิดาฟ้าหยาด และพญาจันทราช จากนั้นเมืองทั้งสองจึงมีไมตรีต่อกัน

5.1.2 การแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบูชาพระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ การแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบูชาพระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้มุ่งมองการปรับเปลี่ยนรูปแบบการแสดง และการพัฒนาองค์ประกอบการแสดง ปัจจัยทางสังคมในช่วงเวลาต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลเข้ามาเป็นตัวแปรในการนำเสนอการแสดงในแต่ละปี และปัจจัยหลักที่ทำให้รูปแบบการแสดงเกิดการเปลี่ยนแปลงมาจากการออกแบบของผู้กำกับแสดง และผู้ออกแบบการแสดง ทั้งในด้านงบประมาณการสนับสนุน สภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เหตุการณ์สำคัญทางประวัติศาสตร์ ผลกระทบการแพร่กระจายของไวรัสโคโรนา (COVID-19) และสถานการณ์ของสังคมโลกปัจจุบัน โดยผู้จัดงานต้องการค้นหารูปแบบการนำเสนอ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ในการจัดกิจกรรม ออกเป็นทั้งหมด 6 ปี ในการแสดงครั้งที่ 1 ปี พ.ศ. 2558 รูปแบบการแสดงประกอบการเล่าเรื่อง ในชื่อชุด “เล่าขานตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง จังหวัดกาฬสินธุ์” ที่ทำให้รูปแบบการนำเสนอออกมาผ่านการเล่าเรื่องตำนาน ความรัก การเมือง การสงคราม ในปีนี้ได้รับแนวทางและนโยบายการพัฒนาพื้นที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ โบราณคดี และพระพุทธศาสนา ให้



เป็นที่รู้จักด้วยการสนองรับโครงการ ร้อย แก่น สาร สิ้นธุ์ ด้วยกระแสบรรลุจากปีที่ผ่านมาจังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และภาคส่วนต่าง ๆ ได้ประชุมวางแผนในการจัดงาน

ในการแสดงครั้งที่ 2 ปี พ.ศ. 2559 ในชื่อชุด “เล่าขานตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ดินแดนแห่งรักอมตะ พลังศรัทธาในพระพุทธศาสนา” การแสดงในปีนี้นำด้วยสไตล์ (Style) ความชอบของผู้กำกับการแสดง และผู้ออกแบบชุดการแสดง ทำให้เกิดรูปแบบการแสดง และการออกแบบเครื่องแต่งกายแบบร่วมสมัย ในการสร้างงานที่แตกต่างกัน ทำให้ผลงานที่ถูกแสดงออกมาจึงปรากฏในรูปลักษณะของศิลปะการแสดงที่แตกต่างจากปีที่ผ่านมา แต่ยังคงการใช้พื้นที่ลานด้านหน้าองค์พระธาตุยาคุเป็นสถานที่นำเสนอ

ในการแสดงครั้งที่ 3 ปี พ.ศ. 2560 ในชื่อชุดการแสดงแสง สี เสียง “เดอะมิสิคัล ฟ้าแดดสงยาง เพื่อถวายเป็นพุทธบูชา” การแสดงในปีนี้มีเอกลักษณ์ในการสร้างสรรค์งานที่เป็นความแปลกใหม่และเป็นการแสดงครั้งแรกในภาคอีสาน ด้วยการนำเสนอรูปแบบการแสดงแบบละครเวที การบรรเลงดนตรีสด และองค์ประกอบภาพ ที่มีการใช้พื้นที่รูปแบบหลากหลายมิติแบ่งองค์ประกอบได้อย่างชัดเจน และได้กลายเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์แนวละครสมัยใหม่ที่เป็นจุดสนใจของผู้ร่วมชมการแสดง

ในการแสดงครั้งที่ 4 ปี พ.ศ. 2562 ในชื่อชุดการแสดงแสง สี เสียง “งานมาฆปุริมหาวรรดิ มิ่งหล้า เมืองฟ้าแดดสงยาง” การแสดงในปีนี้ได้รับแนวทางการพัฒนาพื้นที่องค์พระธาตุยาคุให้เป็นศูนย์รวมทางด้านศิลปะ วัฒนธรรม ทำให้การแสดงอยู่ในรูปแบบมินิไลท์แอนด์ซาวด์ (mini light and sound) ที่ได้ลดทอนบทละคร รูปแบบการแสดงแบบเดิมลง แต่ยังคงเหลือเค้าโครงเรื่องราวตำนานความรักของนางฟ้าหยาด กับพญาจันทราช ซึ่งภายในปีได้นำการแสดงที่มีรูปแบบความเชื่อของชาวอีสาน ที่กำลังมาแรงในขณะนั้น (ระบำพุทธบูชา ลีลานาคราช) ซึ่งเป็นที่นิยมมาร่วมนำเสนอที่ผูกโยงเข้ากับการนมัสการองค์พระธาตุยาคุที่เกี่ยวข้องกับหลักพระพุทธศาสนา

ในการแสดงครั้งที่ 5 ปี พ.ศ. 2563 ในชื่อชุด “งานเทศกาลมาฆปุริ มิ่งหล้า เมืองฟ้าแดดสงยาง” การแสดงในปีนี้ได้รับนำเสียงตอบรับจากการจัดงานในปีที่ผ่านมากลับมาให้ชมอีกครั้ง โดยใช้นำเสนอการแสดงอยู่ในรูปแบบมินิไลท์แอนด์ซาวด์ (mini light and sound) ที่ได้ลดทอนบทละคร รูปแบบการแสดงแบบเดิมลง เพิ่มกิจกรรมการบวงสรวง และการสักการบูชาองค์พระธาตุยาคุ และประดับตกแต่งรอบลานแสดงด้วยธงไชยแมงมุมที่ประดิษฐ์จากชุมชน และสถานศึกษาภายในท้องถิ่น และประดับด้วยต้นเสาไฟที่ทำจากไม้ไผ่

ในการแสดงครั้งที่ 6 ปี พ.ศ. 2565 สืบเนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 ทำให้การแสดงหลังจากสถานการณ์โควิด 19 การจัดกิจกรรมภายในปีนี้ได้พัฒนาให้มีความแปลกใหม่น่าติดตามมากยิ่งขึ้น การนำแผนนโยบายชาติ และแผนพัฒนาการท่องเที่ยวจากทางจังหวัดมาเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการแสดง ในแต่ละช่วงของการแสดงจะสอดแทรกกิจกรรมในประเพณีต่าง ๆ ที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์พระธาตุยาคุ อาทิ งานสงฆ์น้ำองค์พระธาตุยาคุ งานมาฆบูชา งานวิสาขบูชา และงานนมัสการองค์พระธาตุยาคุ ซึ่งการแสดงได้นำเสนอถึงการเล่าขานเรื่องราวตำนานรักอมตะระหว่างนางฟ้าหยาด และท้าวจันทราช ซึ่งเป็นโศกนาฏกรรมแห่งความรักบนผืนแผ่นดินเมืองฟ้าแดดสงยาง อันเป็นที่มาของการสร้างพระธาตุยาคุ พระธาตุศักดิ์สิทธิ์คู่บ้านคูเมืองของชาวกาฬสินธุ์

5.2 องค์ประกอบการแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบูชาพระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์

องค์ประกอบการออกแบบการแสดง แสง ได้แบ่งเป็นองค์ประกอบ คือ 1) รูปแบบการแสดง 2) ดนตรีที่ใช้ประกอบการแสดง 3) ฉากและอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการแสดง 4) เครื่องแต่งกายที่ใช้ประกอบการแสดง 5) การใช้พื้นที่ที่ใช้ประกอบการแสดง โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1) รูปแบบการแสดง ในการนำเสนอเรื่องราวในการแสดง รูปแบบการแสดงจะได้รับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขึ้นมาใหม่ในทุก ๆ ปี โดยนำเสนอเรื่องราวผ่านเทคนิคต่าง ๆ การเล่าเรื่องราวตำนานความรัก การทำสงคราม และนำเสนอถึงความเจริญรุ่งเรืองของบ้านเมือง ในการพัฒนารูปแบบการแสดง และในแต่ละปีได้มีการปรับเปลี่ยนชื่อการจัดงาน จึงทำให้รูปแบบการนำเสนอ และเรื่องราวในการแสดงรูปแบบใหม่ ๆ ในการแสดงแต่ละช่วงจะได้รับความร่วมมือจากส่วนราชการ โรงเรียน ภาครัฐ เอกชน ประชาชนชาวจังหวัดกาฬสินธุ์

2) ฉากและอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการแสดง ผู้แสดงถือพานไม้ไผ่สานที่ตกแต่งไปด้วยการถือข้าวตอกดอกไม้ ดอกไม้สีขาว รูป เทียน พานบายศรี และสื่อถึงการกราบไหว้บูชา อีกทั้งการนำผลิตภัณฑ์งานฝีมือของชาวจังหวัดกาฬสินธุ์ เช่น เครื่องสูง เสาดอกบัว ต้นดอกไม้ พานบายศรี พานดอกไม้ ชันน้ำ รุ่งไยแมงมุม มาร่วมประกอบการแสดง

3) ดนตรีที่ใช้ประกอบการแสดง เพื่อให้สอดคล้องกับการแสดง เนื้อหาของการแสดง ที่มีรูปแบบการนำเสนอที่หลากหลาย เช่น การบรรเลงดนตรีสดซึ่งผสมผสานกับเครื่องดนตรีอีสาน การบรรเลงด้วยวงโปงลาง การบรรเลงด้วยวงดนตรีไทย และยังมีมีการใช้การบันทึกการบรรเลงดนตรีสดในชุดการแสดงต่าง ๆ สลับกับการใช้คลิปเสียงประกอบการแสดง และความสมจริง และมีความสมบูรณ์ในการแสดงมากยิ่งขึ้น

4) เครื่องแต่งกายที่ใช้ประกอบการแสดง การแต่งกาย ที่แบ่งตามลักษณะของบทบาทตัวละคร และออกแบบเครื่องแต่งกายโดยให้สอดคล้องไปกับจินตนาการ บนพื้นฐานของภาพจำหลักบนใบเสมา การแต่งกายยังคงยึดตามการแต่งกายแบบสมัยทวารวดีที่ได้ค้นพบจากภาพจำหลัก แต่จะสวมใส่ด้วยผ้าพื้นเมืองประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ทอขึ้นมาจากกลุ่มรัฐวิสาหกิจชุมชน จากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในจังหวัดกาฬสินธุ์

5) การใช้พื้นที่ที่ใช้ประกอบการแสดง บริบทพื้นที่ในการนำเสนอการแสดง แสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบูชาพระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้พื้นที่บริเวณลานด้านหน้าองค์พระธาตุยาคู

5.3 แนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ในการแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยางในงานบูชาพระธาตุยาคู ในบริบทท้องถิ่นนิยม จังหวัดกาฬสินธุ์ แนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์เป็นตัวกำหนด ทำให้เกิดการบริหารจัดการพื้นที่ออกเป็นส่วนต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความหลากหลายในการเที่ยวชมงาน โดยแบ่งออกเป็นโซนต่าง ๆ ด้วยกันเช่น โซนที่ 1 หมู่บ้านวัฒนธรรมที่จะนำเสนอสินค้าที่มาจากกลุ่มรัฐวิสาหกิจชุมชน โซนที่ 2 พื้นที่ศักดิ์สิทธิ์ทางพระพุทธศาสนา และเป็นจุดศูนย์รวมจิตใจของนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวชมงาน และโซนที่ 3 ทะเลตุง ซึ่งเป็นจุดหมายสำคัญในการถ่ายภาพเก็บไว้เป็นที่ระลึกและเป็นจุดเช็คอิน โดยช่วงค่ำจะมีการจัดการแสดง แสง สี เสียง ที่เป็นการ

เล่าเรื่องราวตำนานความรักของนางฟ้าหยาด ในการแสดงแต่ละช่วง และการนำเสนอได้สอดแทรก การนำเสนอสินค้าภายในชุมชนมารวมกับการแสดงที่มีทั้งงานหัตถกรรม จากชุมชน และท้องถิ่น ที่โดดเด่น ของชาวจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยผ่านเรื่องราวของตัวละคร นางฟ้าหยาด อันเป็นตัวละครสำคัญในการจัด งานในครั้งนี้ ทั้งยังเห็นถึงแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นภายในงาน โดยผ่านแนวทางที่ หลากหลายในการโปรโมทผลิตภัณฑ์ สินค้า และงานฝีมือ ที่มีความแปลกใหม่และเป็นจุดสนใจสร้าง แรงดึงดูดผู้ชมให้ติดตาม และชมการนำเสนอจนจบการแสดง อีกทั้งเดินเลือกซื้อเลือกชมสินค้าที่อยู่ใน การแสดง นำไปเป็นของฝาก และของที่ระลึก

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

จากงานวิจัยเรื่องการแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง : แนวทางเศรษฐกิจ สร้างสรรค์ ในบริบทท้องถิ่นนิยม ผู้วิจัยมีข้อค้นพบที่เป็นประเด็นหลักนำมาอภิปรายได้ดังนี้

การเชื่อมโยงเรื่องราวในประวัติศาสตร์ ศรัทธาความเชื่อ ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น ผ่านนาฏกรรมนอกจากจะได้รับสุนทรียในการชมแสดงแล้วยังทำให้ผู้ชมในชุมชนเกิดความรักหวงแหน และภูมิใจในท้องถิ่นของตนได้อย่างเหนียวแน่น ทั้งยังแสดงให้เห็นการนำทุนทางวัฒนธรรมมาแปลง เป็นสินค้าด้วยการพัฒนาต่อยอดและสร้างมูลค่าทางด้านเศรษฐกิจในชุมชนได้อีกด้วย

6.1 ประวัติความเป็นมาพัฒนาการ การแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบุชาพระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์

6.1.1 ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง พระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ พระธาตุยาคู ตั้งอยู่ที่ บ้านเสมา ตำบลหนองแปง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ พระธาตุยาคู เป็นหนึ่งในโบราณสถานที่ พบในเขตเมืองฟ้าแดดสงยาง ซึ่งเป็นเมืองโบราณที่มีการขุดค้นพบหลักฐานต่าง ๆ มากมาย อีกทั้งพระ ธาตุยาคูเป็นเจดีย์ขนาดใหญ่ที่สุดในเมืองฟ้าแดดสงยาง สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญเกิด พิมพ์วร เมธากุล (2544) กล่าวไว้ว่า สังคม และวัฒนธรรมอีสานมีจารีตประเพณีที่ปฏิบัติกัน นับว่า พระพุทธศาสนา มีอิทธิพลอยู่อย่างมาก แสดงให้เห็นว่าชาวอีสาน เป็นพุทธศาสนิกชนที่ยึดมั่นใน พระพุทธศาสนาอย่างเคร่งครัดมาด้วยดี เมืองฟ้าแดดสงยาง ตั้งอยู่บริเวณที่ราบลุ่ม ตอนล่างของ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในบริเวณนี้ยังพบสถูปเจดีย์ ซึ่งมีความสำคัญประกอบกับเรื่องเล่า และตำนานเมือง ฟ้าแดดสงยาง เดิมเรียกว่าธาตุใหญ่ เป็นสถูปเจดีย์ในสมัยทวารวดี มีขนาดใหญ่ที่สุดในบรรดา โบราณสถาน ในเมืองฟ้าแดดสงยาง ได้พบใบเสมาหินทรายโดยรอบองค์พระธาตุ สอดคล้องกับ ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2554) กล่าวไว้ว่า พื้นที่บริเวณนี้จึงมีความอุดม สมบูรณ์ทั้งจากตะกอนที่พัดพามาของน้ำที่ทับถมกันทุกปี มีแหล่งน้ำธรรมชาติจำนวนมาก แหล่งน้ำ เหล่านี้สามารถนำมาใช้ได้ตลอดปี มีพื้นที่เหมาะสำหรับการเกษตรกรรม และอาศัยอยู่ของมนุษย์ มาตั้งแต่สมัยโบราณ โดยลักษณะขององค์พระธาตุยาคูเป็นเจดีย์ทรงแปดเหลี่ยมก่อด้วยอิฐ แบ่งการ ก่อสร้างออกเป็นสามสมัยด้วยกันคือ ส่วนฐานเป็นย่อเหลี่ยมรูปมุม บนโดทางขึ้นสี่ทิศมีปูนปั้นประดับ สร้างในสมัยทวารวดี ถัดขึ้นมาเป็นฐานรูปแปดเหลี่ยมสร้างซ้อนทับขึ้นมาจากฐานเดิม ส่วนยอดองค์ ระฆัง สร้างในสมัยรัตนโกสินทร์

6.1.2 การแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบุชาพระธาตุยาคู จังหวัด กาฬสินธุ์ การแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบุชาพระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์

เป็นการจัดงานที่ยิ่งใหญ่ยังแสดงให้เห็นถึงความรักความสามัคคี และจิตสำนึกรักถิ่นท้องถิ่น อีกทั้งยังตระหนักให้เห็นถึงคุณค่า และเล็งเห็นประโยชน์ในด้านการสืบทอดเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น วิถีชีวิต รวมถึงวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาวจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ผ่านกระบวนการเล่าเรื่องราวผ่านการแสดง ทั้งเกิดการพัฒนาการแสดง รูปแบบที่ใช้ประกอบการแสดงดนตรีที่ใช้ประกอบการแสดง ฉากอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการแสดง การแต่งกายที่ใช้ประกอบการแสดง และการใช้พื้นที่ที่ใช้ประกอบการแสดง และองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ที่มีการปรับเปลี่ยนไปจากเดิมในทุก ๆ ปี เพื่อเป็นการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นที่รู้จัก สอดคล้องกับการศึกษาของ พรสวรรค์ พรตองก่อ (2554) กล่าวไว้ว่า การรักษาศิลปวัฒนธรรมประเพณีเป็นการบ่งบอกถึงการรักษาชาติ เช่นเดียวกับชาวบ้านเสมา อ.กมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ยังคงรักษาประเพณี การบวงสรวงพระธาตุยาคู ซึ่งเป็น การนับถือโบราณสถานที่บ่งบอกถึงความเจริญรุ่งเรืองในอดีต พระธาตุยาคู และสร้างสรรค์การแสดงชุดพุทธบูชาพระธาตุยาคูอันเป็นการส่งเสริมการรักษา ประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นเป็นชุดการแสดงที่เกิดจากพลังศรัทธาจากองค์พระธาตุ ให้ออกมาเป็นการนำเสนอรูปแบบการแสดงเชิงสารคดีทางด้านประวัติศาสตร์ และยังได้เพิ่มสุนทรีย์โดยอาศัยศาสตร์แห่งศิลปะการแสดงทั้งแบบดั้งเดิม และร่วมสมัยมีการผสมเทคนิคการนำเสนอที่มากขึ้นในแต่ละปี ทำให้เกิดองค์ประกอบที่คนชมสามารถเข้าใจในเรื่องราวนั้น ๆ ได้

6.2 องค์ประกอบการแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบูชาพระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ การแสดงแสง สี เสียง ชุด เล่าขานตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง จังหวัดกาฬสินธุ์จัดขึ้นในช่วงเดือนพฤษภาคม ของทุกปีที่เป็นการบอกเล่าเรื่องราวต่าง ๆ ให้ออกมาเป็นการนำเสนอรูปแบบการแสดงเชิงสารคดีทางด้านประวัติศาสตร์ ประเพณี และวัฒนธรรม ทำให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างง่าย และยังได้เพิ่มสุนทรีย์โดยอาศัยศาสตร์แห่งศิลปะการแสดงทั้งแบบดั้งเดิม และร่วมสมัยมีการผสมเทคนิคการนำเสนอในรูปแบบที่มากขึ้นในแต่ละปี ทำให้เห็นถึงการนำเสนอ และสามารถเข้าใจในเรื่องราว สอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบการแสดงของ กระทรวงศึกษาธิการ (2554) กล่าวไว้ว่า ฉากประกอบการแสดง มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมของตัวละครให้ดูสมจริง หรือส่งเสริมให้ตัวละครดูโดดเด่น รวมทั้งอาจบอกยุคสมัย ในการแสดง แสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบูชาพระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ผ่านกระบวนการเล่าเรื่องราวผ่านการแสดง ทั้งเกิดการพัฒนาในด้านรูปแบบ และองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ที่มีการปรับเปลี่ยนไปจากเดิมในทุก ๆ ปี เพื่อเป็นการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นที่รู้จัก กรอบเกิดการประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยว ทำให้เกิดความรู้ทางด้านการจัดการแสดง และสามารถสร้างสรรค์งานให้มีความทันสมัยในยุคปัจจุบัน ตลอดจนเพื่ออนุรักษ์ส่งเสริม เชิดชูเกียรติทางประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมของจังหวัดกาฬสินธุ์

6.3 แนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ในการแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง งานบูชาพระธาตุยาคู ในบริบทท้องถิ่นนิยม จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์แผ่นดินทองของอีสาน มีหลักฐานแต่เก่ากาลก่อนมา เป็นที่อยู่ของกลุ่มชนหลากหลายชาติพันธุ์ และมีอารยธรรมนานมากกว่า 1500 ปี มีแหล่งท่องเที่ยวที่หลายทั้งทางด้านยุคก่อนประวัติศาสตร์ และยุคประวัติศาสตร์ที่มีหลักฐานจากการขุดค้นทางโบราณคดี คือเมืองฟ้าแดดสงยาง ในเขตอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ สอดคล้องกับ ชูวิทย์ มิตรชอบ (2553) กล่าวไว้ว่า เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ถือเป็นทุนวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง หรือ เป็นวัฒนธรรมชุมชน สังคม มีทั้งชนิดที่มีรูปลักษณะ (tangible) และไม่มีรูปลักษณะ

(intangible) เป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่สั่งสมสืบทอดกันมา และยังคงมีประโยชน์ ซึ่งสังคมนั้น ๆ เห็นคุณค่าและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนมูลค่าของการจัดงานที่ถือเป็นเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และสามารถได้กำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อยกระดับศักยภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนท้องถิ่นที่เหมาะสมของจังหวัดกาฬสินธุ์ ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่ขับเคลื่อนและสามารถทำให้การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมภายในชุมชนประสบผลสำเร็จก่อให้เกิดเป็นการแสดง โดยมีแนวทางการบริหารจัดการเพื่อที่จะดึงดูดผู้สนใจเข้ามาเที่ยวชมงานได้แบ่ง 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การจัดการพื้นที่ระหว่างรอการแสดง (1) หมู่บ้านวัฒนธรรม การออกร้านโชว์และจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ สินค้าพื้นเมือง สินค้าOTOP อาหารพื้นเมือง ของดีประจำถิ่น (2) พื้นที่ศักดิ์สิทธิ์ บริเวณลานรอบองค์พระธาตุยาคู เป็นจุดศูนย์รวมความศรัทธาของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวชมงาน ทั้งยังมีการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่มาจากงานฝีมือของคนในชุมชน และท้องถิ่น (3) ทะเลธงใยแมงมุม โดยการจัดการบริเวณนี้เป็นพื้นที่จัดไว้ให้จัดถ่ายรูป แลนด์มาร์ค และเช็คอิน ลงโซเชียลชีวิตต่าง ๆ
- 2) การนำสินค้าชุมชนที่นำมาสู่การแสดง แสง สี เสียง การจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ งานหัตถกรรม งานฝีมือ สินค้าOTOP และอาหารภายในชุมชนเป็นการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้เกิดการหมุนเวียนเม็ดเงินภายในชุมชน และท้องถิ่น (1) งานหัตถกรรม “ธงใยแมงมุม” เป็นเครื่องประกอบพิธีกรรมสำคัญของชาวอีสานมาอย่างยาวนานทำให้ประชาชนที่มาเที่ยวชมการแสดงพบเห็นได้ซื้อกลับไปเป็นของฝาก เครื่องประดับ ของตกแต่ง และของที่ (2) เครื่องจักสานเป็นงานศิลปะ และหัตถกรรมที่บรรพชนชาวกาฬสินธุ์ ที่จัดทำขึ้นตามสภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อกระตุ้นการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจในรัฐวิสาหกิจชุมชนได้เป็นอย่างดี 3) การนำเสนอความเป็น “ผู้ไท” ผ่านการแสดง แสง สี เสียง ผ้าไหมแพรวา อำเภอคำม่วง เป็นผ้าประจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ผ้าไหมแพรวาเป็นผ้าทอมีอันเป็นเอกลักษณ์ของชาวผู้ไท ที่นำเสนออัตลักษณ์กลุ่มชาติพันธุ์ ทำให้คนที่พบเห็นเกิดอยากได้และซื้อหาไว้เป็นของฝาก และของที่ระลึก มีความงดงามและโดดเด่นจนได้รับความยอมรับจากระดับท้องถิ่น ระดับจังหวัด และระดับชาติว่าเป็นราชินีแห่งไหม
- 4) ดนตรีผู้ไทในการประกอบการแสดง แสง สี เสียง ดนตรีและศิลปะการแสดงชาวผู้ไท จังหวัดกาฬสินธุ์ มีอัตลักษณ์ด้านดนตรีที่โดดเด่นมาพร้อมกันกับศิลปะการแสดงผู้ไท เพื่อเป็นการสร้างมูลค่าทางการจำหน่ายสินค้าจากดนตรีพื้นเมืองประจำถิ่น ให้ผู้คนที่สนใจสามารถซื้อหาเครื่องดนตรีที่ประดิษฐ์จากกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ที่มาจากชุมชนชาวผู้ไทได้ในโซนหมู่บ้านวัฒนธรรมในการออกร้านจำหน่ายสินค้าจากอำเภอต่าง ๆ
- 5) อุปกรณ์การแสดงประกอบการแสดง แสง สี เสียง ที่เป็นสินค้าชุมชน ชาวเมืองกาฬสินธุ์ได้ร่วมใจกันสร้างสรรค์งานศิลป์ “ธงใยแมงมุม” ที่มีการประดิษฐ์ลวดลายต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี นำมาสู่งานประเพณีประจำถิ่นที่ใช้ธงใยแมงมุม เพื่อเป็นจุดสำคัญในการประชาสัมพันธ์ และการโปรโมทสถานที่ท่องเที่ยว เมื่อนำเสนอการแสดงจึงเกิดเป็นกระแสนิยมทางด้านการแต่งกาย แพร่หลายมาสู่ประชาชนทั่วไป ที่สามารถซื้อหาไว้เป็นของฝาก และของที่ระลึก หรือนำกลับไปประดับตกแต่งบ้านเรือนของตนเองเกิดการสร้างรายได้ สร้างอาชีพ และความสามัคคีในครัวเรือน ชุมชน และองค์กรท้องถิ่น
- 6) ตัวละครใน Story (นางฟ้าหยาด) กลายเป็น “สินค้า” ตำนานความรักอมตะนางฟ้าหยาด ที่อยู่คู่ผืนแผ่นดินเมืองฟ้าแดดสงยาง และพระธาตุยาคู ที่เป็นทุนทางวัฒนธรรมมาในการกระจายประวัติศาสตร์ ตำนาน ความเชื่อ การแต่งกาย บทเพลงให้เกิดเป็นความนิยมแพร่กระจายไปยังสถาบันการศึกษาทั้งในภาคอีสาน และภาคต่าง ๆ ของประเทศได้นำไป

ทำการแสดง อีกทั้งนำตัวละครนางฟ้าหายาดไปพัฒนาและต่อยอดให้เกิดการพัฒนาในรูปแบบการแสดงที่หลากหลาย ผ่านเรื่องราวของตัวละคร นางฟ้าหายาด ที่เป็นตัวละครสำคัญในการจัดงานในครั้งนี้ สอดคล้องกับ UNCTAD (2008) กล่าวไว้ว่า การแบ่งประเภทของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เป็นประเภทมรดกทางวัฒนธรรมเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับประวัติศาสตร์ โบราณคดี วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ และสภาพสังคม โดยมีนางฟ้าหายาดเป็นจุดสำคัญของการจัดการแสดง ทำให้นางฟ้าหายาดมีตัวตนมากยิ่งขึ้นจนกลายมาเป็นสินค้าทางตำนานที่ติดตลาด โดยการนำการแสดงนาฏลีลาฟ้าหายาดมาเป็นทุนทางวัฒนธรรมมาในการกระจายประวัติศาสตร์ ตำนาน ความเชื่อ การแต่งกาย บทเพลงให้เกิดเป็นความนิยมแพร่กระจายไปยังสถาบันการศึกษาทั้งในภาคอีสาน และภาคต่าง ๆ ของประเทศได้นำไปทำการแสดง อีกทั้งนำนางฟ้าหายาด ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและต่อยอดให้เกิดการพัฒนา และสร้างสรรค์รูปแบบการแสดง ที่หลากหลาย

## 7. องค์ความรู้ใหม่

ด้านความรู้พบว่านาฏกรรมประเภทแสง สี เสียง เป็นวัฒนธรรมบันเทิงรูปแบบใหม่ที่ได้รับ ความนิยมอย่างต่อเนื่อง การนำเสนอการแสดงต้องผ่านการศึกษาประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมท้องถิ่น ความเป็นอัตลักษณ์ ค่านิยม ของชุมชน แล้วจึงบูรณาการกับองค์ประกอบของการแสดง จึงจะสามารถสื่อสารกับผู้คนได้อย่างสมบูรณ์ การบอกเล่าเรื่องราวที่เชื่อมโยงพื้นที่ศักดิ์สิทธิ์ พื้นที่ วัฒนธรรมเข้าด้วยกันจะทำให้เกิดพลังศรัทธาและความรักในท้องถิ่นที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อน ทางสังคมวัฒนธรรม และเศรษฐกิจ โดยเฉพาะสินค้าชุมชนที่มีคุณค่าทางภูมิปัญญาและหัตถศิลป์



ภาพที่ 2 โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์การจัดงาน ปี พ.ศ. 2562 – 2565  
(ที่มา: เกสร แสนศักดิ์, 2566)

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ประวัติความเป็นมาพัฒนาการ การแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบุชาพระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่าต่อการศึกษาด้านประวัติศาสตร์ ความเป็นมา นิทานและตำนานในท้องถิ่น โดยเฉพาะผู้ที่ศึกษาทางด้านนาฏศิลป์ ศิลปะ ดนตรี และ ประวัติศาสตร์ จึงควรมีนโยบายการศึกษาและเก็บข้อมูลไว้ และนำไปต่อยอดในการสร้างสรรค์การแสดงนาฏศิลป์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปตามยุคตามสมัย

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 องค์ประกอบการแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง ในงานบุชาพระธาตุยาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาจะทำให้เกิดองค์ความรู้ทางด้านการพัฒนารูปแบบการแสดง ดนตรีที่ใช้ประกอบการแสดง ฉากและอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการแสดง เครื่องแต่งกายที่ใช้ประกอบการแสดง การใช้พื้นที่ที่ใช้ประกอบการแสดง รวมทั้งเทคโนโลยีแบบผสมผสาน ในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะเป็น ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถสร้างสรรค์งานให้มีความทันสมัยในยุคปัจจุบัน

8.2.2 แนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ในการแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง งานบุชาพระธาตุยาคู ในบริบทท้องถิ่นนิยม จังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถเป็นต้นแบบรู้ทางด้านแนวทาง เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ให้ตรงตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยว แผนพัฒนาจังหวัด ที่สามารถยกระดับ เศรษฐกิจของ การท่องเที่ยวในท้องถิ่น ได้เป็นอย่างดี

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในการแสดงแสง สี เสียง ตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง งานบุชาพระธาตุยาคู ในบริบทท้องถิ่นนิยม จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อสร้างเป็น ต้นแบบรู้ทางด้านแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่สามารถยกระดับเศรษฐกิจของ การท่องเที่ยวในท้องถิ่นได้

## 9. บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **นาฏศิลป์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2**. กรุงเทพฯ : สกสศ. ลาดพร้าว.
- ชูวิทย์ มิตรชอบ. (2553). **เศรษฐกิจสร้างสรรค์ แนวคิดในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพฯ : องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษ เพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน).
- เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์. (2555). **สืบสานตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง**. กาฬสินธุ์ : สำนักงานการศึกษา.
- บุญเกิด พิมพ์วรมธากุล และคณะ. (2544). **ประเพณีอีสานและเกร็ดโบราณคดีอีสาน**. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนาวิทยา.
- พรสวรรค์ พรดอนก่อ. (2554). **พุทธบุชาพระธาตุยาคู**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรม  
ของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3\*  
TRANSFORMATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS EFFECTING  
MORALITY AND ETHICS OF STUDENTS UNDER SURAT THANI  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ยุทธพงศ์ ทองสุข<sup>1</sup>, สรัญญา แสงอัมพร<sup>2</sup>, สันติ อุนจะนำ<sup>3</sup>  
Yoottpong Tongsook<sup>1</sup>, Sranya Saengamporn<sup>2</sup>, Santi Aunjanam<sup>3</sup>  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช<sup>1,2,3</sup>  
Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus<sup>1,2,3</sup>  
Email : nueng1809700@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน และ 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ โดยประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 346 โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง 2) การมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านเป็นอยู่อย่างพอเพียง 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 32.40

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; คุณธรรม; จริยธรรม



## ABSTRACT

The objectives of this thematic were as follows; 1) to study the level of transformational leadership of school administrators, 2) to study the morality and ethics of students, and 3) to study the relationship between the transformational leadership of school administrators and the morality and ethics of school administrators of students and 4) to find predictors used in forecasting. The sample population were 346 school administrators and teachers under Surat Thani primary educational service area office 3 using a questionnaire with a reliability of 0.98. Data were analyzed using basic statistics: mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient Multiple regression analysis values.

The results showed that: 1) Transformational leadership of school administrators overall and each aspect was at the highest level. The aspect with the highest average was the conversion engagement aspect. 2) Morality and ethics of students overall, it was at the highest level. The aspect with the highest mean was the aspect of self-sufficiency. 3) Transformative leadership of school administrators and students' ethics overall, there was a high level of relationship and there was a statistically significant positive correlation at the .01 level. 4) The prediction of Transformative leadership of school administrators that affect students' morality and ethics were able to jointly predict the effectiveness of educational institutes at 32.40 percent.

**Keywords :** Transformative leadership; Moral; Ethics

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัจจุบันคนไทยกำลังประสบปัญหาวิกฤต คุณธรรมและจริยธรรมลดลง โดยเป็นผลกระทบมาจากการเลื่อนไหลทางวัฒนธรรมจากต่างชาติเข้ามาสู่ประเทศไทยผ่านสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยกำลังคนเป็นสำคัญ เพราะคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ผูกอบรมสั่งสอนจนสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นคุณประโยชน์ต่อโลกได้ มนุษย์ควรได้รับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมไปด้วยพร้อมๆกัน เพราะมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคนเป็นอย่างมาก คนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ตามนโยบายการจัดการศึกษาไว้ในยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์โดย (1) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว (2) การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรมจริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (3) การสร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา (4) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (5) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ (6) การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม และ

(7) การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษา นับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา มาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 คำว่า “ผู้บริหาร ” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของภาครัฐและเอกชน ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ตามนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งสิ่งที่นักบริหารการศึกษา และบุคคลทั่วไปมีความคาดหวังต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คือการเป็น “ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ” ที่มีความรู้และประสบการณ์สมกับที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ที่นอกจากจะบริหารบุคลากรครูผู้สอนแล้ว ผู้บริหารมีอาชีพจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กล่าวคือ มีความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการระดมความสามารถและทรัพยากรต้องรู้จักการประสานงานและการดึงศักยภาพของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในงานและกิจการของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีต้องมีบทบาทเป็นผู้ริเริ่ม ชี้นำแนวทางความคิด และประสานความคิดที่ดีในการทำงานได้เป็นอย่างดี เพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนจัดให้มีกระบวนการประกันคุณภาพเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกด้านเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2561)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะในการบริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ยิ่งในสังคมไทยในยุคเปลี่ยนแปลง คุณธรรมพื้นฐานของนักเรียนจะสัมพันธ์และผันแปรไปตามผู้นำในการจัดการศึกษาผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคุณธรรมของผู้สอนและผู้เรียน ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างหรือเป็นต้นแบบที่ดีในด้านคุณธรรมดังนั้นผู้บริหารที่ต้องการเป็นนักบริหารที่มีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ให้เกิดผลจำต้องเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมให้อยู่ในระดับน่าพอใจหรืออยู่ในระดับสูง การพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมให้กับผู้เรียนจึงเป็นสิ่งจำเป็นและควรกระทำอย่างยิ่ง เป็นกระบวนการที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องการจัดการศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบในการช่วยพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมที่พึงประสงค์ให้กับผู้เรียนการศึกษาที่พึงประสงค์จะต้องเป็นการจัดการศึกษาที่เสริมสร้างชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น ดังนั้นการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องคำนึงถึงทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาควบคู่กันไปด้วย เพราะถ้าผู้เรียน มีความรู้สูงแต่ขาดความเจริญทางด้านจิตใจก็จะทำให้เกิดปัญหาขึ้น ซึ่งต้องมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีการพัฒนาคุณธรรมให้กับผู้เรียน เช่น ส่งเสริม ศีลธรรมและประกวดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านพระพุทธศาสนา มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดแทรก คุณธรรมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆที่ชัดเจน (ศักดิ์ชัยภูเจริญ, 2562)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อนำมาพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อประสิทธิผลในการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษาให้ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและ การมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาระดับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3

2.4 เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

## 3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมี คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรม ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตัวแปรใดเป็นตัว แปรพยากรณ์

## 4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

4.2 ได้สารสนเทศ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สามารถนำข้อค้นพบไปพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลต่อไป

## 5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้ ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,971 คน จากโรงเรียนในสังกัด 152 โรงเรียนและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 346 คน ได้มาโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะคำถามปลายปิด (Close Ended) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิชยฐานะ ประสบการณ์ในการสอน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านแรงจูงใจและเชื่อมั่นน่าจูงใจ 2) ด้านผู้สร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง 5) ด้านการทำงานเป็นทีม และตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน เน้นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 2) ด้านการมีจิตสาธารณะ 3) ด้านความเป็นธรรมทางสังคม 4) ด้านกระทำอย่างรับผิดชอบ 5) ด้านเป็นอยู่อย่างพอเพียงการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารจากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เหมาะสมสอดคล้องและเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามวัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์ที่สรุปจากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิด และเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนำมาใช้เป็นประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม ได้สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัยตามกรอบแนวคิด และนิยามศัพท์ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องและให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบประเมินความสอดคล้องที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ได้ตรวจสอบ และเสนอแนะ ซึ่งผ่านการหาค่า IOC แล้วนำมาปรับปรุง และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสาธิตอีกครั้ง เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำไปทดลองใช้ 30 ชุด โดยผ่านกระบวนการการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 “ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่ามากกว่า 0.70 – 1.00” (สุจินต ธรรมชาติ, 2544) จากคำถามที่อยู่ในเกณฑ์จำนวน 50 ข้อ ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังกล่าวมีค่ามากกว่า 0.70 จึงเป็นเครื่องมือที่มีความเหมาะสมมีคุณภาพ และมีความเชื่อถือได้สูงสามารถนำไปใช้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้

## 6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูผู้สอน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 68.20 และเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 ส่วนมากอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 227คน คิดเป็นร้อยละ 65.60 และอายุต่ำกว่า 40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 66.80 และการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 วิทยฐานะ ครูชำนาญการ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 และครูผู้ช่วยจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 และประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 และประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00

6.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือด้านผู้สร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านแรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจ

6.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านเป็นอยู่อย่างพอเพียง รองลงมาคือด้านการมีจิตสาธารณะ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเป็นธรรมทางสังคม

6.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $R_{xy}$ ).657 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านผู้สร้างแรงบันดาลใจ ( $r=.473$ ) ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง ( $r=.473$ ) ด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง ( $r=.469$ )ด้านแรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจ ( $r=.451$ ) และด้านการทำงานเป็นทีม( $r=.384$ )

6.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนทุกด้าน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 32.40 โดยผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่างโดยมีค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ ( $B=.512$ ,  $t=4.83$ ,  $p\text{-value}=.00$ ) ด้านการทำงานเป็นทีม ( $B=.232$ ,  $t=2.62$ ,  $p\text{-value}=.00$ ) ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 นำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.793 + .003(X_1) + .243(X_2) + .088(X_3) + .512(X_4) + .232(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .512(X_4) + .243(X_2) + .232(X_5) + .088(X_3) + .003(X_1)$$

## 7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

7.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะ ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษา เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และขับเคลื่อนสถานศึกษา จนนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษาได้ โดยกระบวนการโน้มน้าวของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างเป้าหมายความสำเร็จที่จุดเดียวกันขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ชรัตน์ จินชวาทา (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับแนวคิดของธวัชชัย หอมยามเย็น (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

7.2 การวิเคราะห์ระดับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะ คุณธรรมจริยธรรมเป็นข้อประพฤติปฏิบัติของบุคคล เป็นสิ่งมีคุณค่า ยิ่ง ส่งเสริมให้บุคคลที่ปฏิบัติอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้เพราะ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ รัตนากร วงศ์ศรี และคณะ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม นักเรียนนักศึกษาโรงเรียนลำปางพณิชยการและเทคโนโลยี จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่าครูและนักเรียนมีความเห็นตรงกันว่าวิธีที่ดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ควบคู่กับกิจกรรมการเรียนการสอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทนา โรจนบุรณาวงศ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาผลการประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนบ้านมะกอก ผลการศึกษาพบว่า ผลผลิตของโครงการเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน ทั้ง 10 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกด้าน

7.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $R_{xy}$ ).657 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีอิทธิพลต่อบุคลากรในโรงเรียนมากกว่านักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิณภรณ์ หุ้เต็ม (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี วิทยาลัยราชพฤกษ์ จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

7.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนทุกด้าน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 32.40 โดยผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่างโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ ( $\beta$ =.512,  $t$ =4.83,  $p$ -value=.00) ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\beta$ =.232,  $t$ =2.62,  $p$ -value =.00) ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะ ผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงย่อมมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคคลในโรงเรียนและครูผู้ซึ่งมี หน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างครบถ้วน มุ่งมั่นและตั้งใจ และทุกฝ่ายมีการร่วมมือกันในการปฏิบัติภารกิจ ร่วมสร้างบรรยากาศในหน่วยงานให้เอื้อต่อการดำเนินงาน จะสามารถนำองค์การบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mackerel and Hutchings (2018) ได้ทำการศึกษาระดับผู้นำของ ดร.มาติน ลูเทอร์ คอง เจอา ในความสัมพันธ์ทั้ง 4 ลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ดร. มาติน บรรยายให้เห็นภาพลักษณะทั้ง 4 ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงภาวะผู้นำของกษัตริย์

ตลอดจนการทำงานของผู้นำสมัยใหม่แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเน้นถึงความสำคัญของการสร้างความมั่นใจของผู้ตาม การทำทนายในการยอมรับการดำรงตำแหน่ง ความต้องการในการพัฒนาผู้ตาม และแรงสนับสนุนอย่างแท้จริง

## 8. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยสรุปองค์ความรู้ได้ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $R_{xy}$ ).657 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านผู้สร้างแรงบันดาลใจ ( $r=.473$ ) ด้านมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง ( $r=.473$ ) ด้านสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง ( $r=.469$ ) ด้านแรงจูงใจและโน้มน้าวจูงใจ ( $r=.451$ ) และด้านการทำงานเป็นทีม( $r=.384$ )

## 9. ข้อเสนอแนะ

### 9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นควรมีการกำหนดให้มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้นควรมีการกำหนดให้มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริม และพัฒนาการบริหารงานให้อยู่ในสภาพการณ์ที่ดีกว่าเดิม

### 9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

9.2.1 ผู้บริหารและครูควรใส่ใจความต้องการของนักเรียน ให้ความใกล้ชิดและเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน และชมเชยตามความเหมาะสม จัดสรรทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนให้พร้อมเสมอ

9.2.2 ผู้บริหารและครูควรส่งเสริมให้นักเรียนได้มีโอกาสแสดงออกทั้งในส่วนของ การแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการเสนอแนะทางแก้ไขปัญหา ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้น

9.2.3 ผู้บริหารและครูควรสร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย



### 9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

9.3.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ทั้งเขต 1,2,4 ด้วย

9.3.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนองค์กรอื่น ๆ เช่น โรงเรียนสังกัดเทศบาล โรงเรียนเอกชน โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

## 10. บรรณานุกรม

- ฉันทนา โรจนบุรณาวงศ์. (2560). การประเมินโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชรัตน์ จีนขาวขำ. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2561). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2562). รูปแบบการพัฒนาพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิณาภรณ์ หู้เต็ม. (2552). พฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2561). รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยคุณลักษณะ และกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของประเทศต่างๆ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3\*  
THE STUDY OF EMOTIONAL INTELLIGENCE OF SCHOOL  
ADMINISTRATORS THAT DOMINATION OF PEOPLE IN THE  
ORGANIZATION UNDER THE SURAT THANI  
EDUCATIONL SERVICE AEA OFFICE 3

สายใหม่ พินนุรุท<sup>1</sup>, สรัญญา แสงอัมพร<sup>2</sup>, สันติ อุนจะนำ<sup>3</sup>  
Saymai Phinnurut<sup>1</sup>, Sranya Saengamporn<sup>2</sup>, Santi Aunjanam<sup>3</sup>  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช<sup>1,2,3</sup>  
Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus<sup>1,2,3</sup>  
Email : saymai.Phin@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการครองคนของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กร และ 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 320 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด ( $R_{xy}$ ) .726 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเองโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยการพยากรณ์ ( $\beta$ =.311,  $t$ =1.569,  $p$ -value=.00) ด้านการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น ( $\beta$ =.679,  $t$ =32.752,  $p$ -value =.00) ผลต่อการครองคนในองค์กรอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ :** ความฉลาดทางอารมณ์; ผู้บริหาร; การครองคน

## ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) Studying The emotional intelligence of school directors. 2) Observing the leadership of school directors within the area office. 3) Examining the relation between emotional intelligence of school directors and the leadership within the area office. And 4) To find the forecasting model used to predict the emotional intelligence of school directors that can affect the leadership within Suratthani primary education service area office 3. The population consisted of 320 teachers and staff belonged to Suratthani primary education service area office 3. Statistics used for data analysis are frequency distribution, percentage, average, standard deviation, Peason's Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results showed that 1) The emotional intelligence of school directors within Suratthani primary education service area office 3 is average at a very high level. 2) The leadership within Suratthani primary education service area office 3 is average at the highest level both in overall aspects and individual aspects. 3) The emotional intelligence of school directors that can affect the leadership within Suratthani primary education service area office 3 showed that the overall image of correlation coefficient is in high level ( $R_{xy}=.726$ ) and have a positive relation with the statistical important insight at the level of .01. 4) The analysis results of multiple linear regression found that the best forecasting variation is emotional awareness aspect ( $\beta=.311$ ,  $t=1.569$ ,  $p$ -value=.00), the consideration towards others' emotion ( $\beta=.679$ ,  $t=32.752$ ,  $p$ -value=.00). The leadership within the area office have a positive relation with the statistical important insight at the level of .01.

**Keywords :** Emotional intelligence; Executive; Dominance

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ตามความในมาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการสร้างเสริมให้มีระบบกระบวนการการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และให้มีการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง (ปราโมทย์ ประสานกุล, 2555)

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารนั้นมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถนำพองค์กรบรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมายของการดำเนินงาน โดยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ของครู ซึ่งการดำเนินการในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือธุรกิจเอกชน ต่างก็ให้ความสนใจกับการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ด้วยการให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร คือมีความเข้าใจตนเอง เข้าใจ ผู้อื่น สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแสดงออกด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ติงามกับเพื่อนร่วมงาน จนเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ทรงศิริ ยุทธวิสุทธิ (2565) แต่ที่ผ่านมามีพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ประสบปัญหาในการควบคุมอารมณ์ตนเอง ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ ทำให้การแสดงอารมณ์ ทั้งทางสีหน้า ทางร่างกาย และ ทางวาจา มีการใช้คำพูดวาจา น้ำเสียงไม่เหมาะสม ส่งผลกระทบต่อสภาวะจิตใจและอารมณ์ความรู้สึกของครูจึงมีผลกระทบต่อผลงานที่ได้รับ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลมาจากการความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โดยมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอีกด้วยในการบริหารงานด้านการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนนั้น นอกจากจะบริหารองค์กรให้ สามารถบรรลุตามเป้าหมายแล้วนั้น สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติคือการบริหารบุคลากรให้ ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข อย่างไรก็ตามเมื่อครูเกิดปัญหาไม่ว่าจะด้านการทำงานหรือแม้กระทั่งการปฏิบัติตัว ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีหน้าที่รับฟังปัญหาและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้แก่ครู ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์จึงช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งหากขาดความฉลาดทางอารมณ์จะ ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ก็จะทำให้เกิดปัญหาการย้ายงาน และการลาออก ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาภายหลัง (ภักศกุล นาจ, 2557)

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึง ประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย ดังนั้น โรงเรียนจึงนับเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด และผู้บริหารสถานศึกษาก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารจะบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ดี และมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้โรงเรียนมีการดำเนินงานในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ วิสัยทัศน์ จึงจะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเกิดความสำเร็จ โดยจะต้องอาศัยหลักพุทธธรรมในการสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นคนที่เป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชา และ ชุมชน สังคม โดยมีหลักธรรมสำหรับผู้นำในสถานศึกษา ต้องเก่งสองอย่างพร้อมๆ กันคือ การเก่งคน ประยุกต์ใช้กับภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร เพื่อเกื้อกูลกัน ผู้บริหารการศึกษาควรวีตหลักธรรมนี้เพื่อการครองใจคน ด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นเครื่องมือ หรือหลักธรรม 4 ประการ ที่ช่วยประสานคน หมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม เป็นธรรมที่ก่อให้เกิดความผาสุกในบ้านเมือง และประเทศชาตินั่นเอง (พระราชชัชวาลย์ (ภิกขุพุทธทาส อินทปญฺโญ), 2546)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการเป็นข้อมูลประกอบเพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาระดับการครองคนของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

2.4 เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

## 3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการครองคนใน องค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

3.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อการครองคน ในองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

## 4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 ทำให้ทราบถึงระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

4.2 ทำให้ทราบถึงระดับการครองคนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

4.3 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การครองคนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

4.4 ทำให้ทราบตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การครองคนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

4.5 ได้แนวทางการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปปรับใช้ในการครองคนของ สถานศึกษาตามบริบทของสถานศึกษา

## 5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนใน องค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัย เชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,971 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,971 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่ม

อย่างง่าย (Simple Random sampling) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมจากข้อมูลหนังสือ ตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1. แบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะคำถามปลายปิด (Close Ended) ซึ่ง ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบ สอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) มีจำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความฉลาดทางอารมณ์เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 20 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดระดับการครองคนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) มีจำนวน 4 ด้าน 20 ข้อ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ แบบสอบถามตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1. การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารจากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เหมาะสมสอดคล้องและเกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามวัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์ที่สรุปจากการทบทวนวรรณกรรม กำหนดกรอบแนวคิด และเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนำมาใช้เป็นประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัยตามกรอบแนวคิด และนิยามศัพท์ 2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอนั้นของอาจารย์ที่ ปรึกษาสารนิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จึงเป็นการบ่งชี้ถึงความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (พิสนุ ผ่องศรี, 2550) 4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบประเมินความสอดคล้องที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ได้ตรวจสอบ และเสนอนั้น ซึ่งผ่านการหาค่า IOC แล้วนำมาปรับปรุง และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปทดลองใช้ 30 ชุด โดยผ่านกระบวนการการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือของแบบสอบถามทั้งฉบับตามรายละเอียด ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นี้ไปจัดพิมพ์ และนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อการวิจัยต่อไป ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1. ดำเนินการขอหนังสือรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้พื้นที่แจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 3. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling) 4. เมื่อได้แบบสอบถาม

ที่ตอบข้อมูลเรียบร้อยแล้วกลับคืนมาจำนวน 320 ชุด คิดเป็น 100% จึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดลำดับของข้อมูล ลงรหัส และบันทึกข้อมูล 5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyzed) ดังนี้ 1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าสถิติพื้นฐานคือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2. วิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (พิสนุ พงศ์ศรี, 2550) 4. วิเคราะห์ตัวพยากรณ์ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารศึกษา โดยใช้การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) หาก r มีค่าเป็นบวก (+) หมายถึงตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก หากค่า r มีค่าเป็นลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ

## 6. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

6.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองรองลงมาคือ ด้านการควบคุมตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารมีความรู้สึกมั่นใจและมองเห็นคุณค่าในตนเองได้ รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารมีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเองเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ที่เกิดขึ้นท่าน

ด้านการควบคุมตนเอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ กระทำสิ่งต่างๆ รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารมีสติในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างมั่นคง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น

ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่มาขวางต่อการบรรลุเป้าหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารไม่แสดงอารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ เมื่อโกรธ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น

ด้านการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อผู้บริหารสามารถรับรู้อารมณ์ผู้อื่นได้จากการสังเกตสีหน้าแววตาท่าทาง การพูด น้ำเสียงได้ รองลงมาคือ ข้อผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจเข้าใจรู้ถึงที่มาสาเหตุในพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน

6.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านอัตถจริยา รองลงมาคือ ด้านทาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านปิยวาจาและด้านสมานัตตตา

ด้านทาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการวางแผนงาน วิชาการ ระเบียบของสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทั้งในการปฏิบัติงานและอื่น ๆ อย่าง สม่าเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

ด้านอัตถจริยา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวัง ผลตอบแทน และผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากรในทาง สร้างสรรค์ ถูกต้อง และเหมาะสมรองลงมาคือ ผู้บริหารมีความโปร่งใส แสดง หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของบุคลากร ที่ชัดเจน โดยไม่มีการเลือกที่รักผลักที่ชัง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ ตามโอกาสสมควร

ด้านสมานัตตตา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหาร วางตัวเสมอต้นเสมอปลายกับทุกคนรองลงมาคือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นกันเองกับบุคคลอื่นไม่ถือตัว เย่อหยิ่ง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารประพฤติตนด้วยความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

6.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด ( $R_{xy}$ ).726 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากสูงไปหาลำต่ำ ดังนี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ( $r$ =.888) ด้านการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น( $r$ =.878) ด้านการควบคุมตนเอง( $r$ =.846) ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง( $r$ =.819)

6.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า



การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 83.80 โดยผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเองโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ ( $\beta=.311$ ,  $t=1.569$ ,  $p\text{-value}=.00$ ) ด้านการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น ( $\beta=.679$ ,  $t=32.752$ ,  $p\text{-value}=.00$ ) ผลต่อการครองคนในองค์กรอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 นำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .713 + .311(X_1) + .679(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .679(X_4) + .311(X_1) + .115(X_3) + .111(X_2)$$

## 7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

7.1 การวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 พบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะทางความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารพึงมี เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการควบคุม จัดการกับอารมณ์ในลักษณะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เหมาะสมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและยังช่วยในการติดต่อประสานงานและการสั่งการต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ ชูมี (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี วุฒิรัตน์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอไทรน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

7.2 การวิเคราะห์ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ทั้งนี้เพราะผู้บริหารได้นำหลักสังคหวัตถุ เป็นหลักธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างในสังคมอย่างมีความสงบสุขสันติ มายึดเหนี่ยวจิตใจและประสานหมู่คณะ ทำให้เกิดความสามัคคี การผูกมิตรไมตรีกับคนรอบข้างและการเอื้อเพื่อเกื้อกูลซึ่งกันและกันทำให้เกิดความสามัคคีและเพื่อให้อยู่ด้วยกันอย่างสงบสุขในสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2551) ได้กล่าวไว้ว่าสังคหวัตถุ เป็นหลักธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติซึ่งการอยู่ร่วมกันในสังคมหรือในหมู่คณะจำเป็นต้องมีสิ่งที่จะมายึดเหนี่ยวจิตใจและประสานหมู่คณะไว้ให้เกิดความสามัคคีและเพื่อให้อยู่ด้วยกันอย่างสงบสุข

7.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด ( $R_{xy}$ ).726 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการจัดการกับภาวะอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมใจ วิเศษ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าความสัมพันธ์กัน ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนเพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 83.80 โดยผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเองโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ ( $\beta$ )=.311,  $t$ =1.569,  $p$ -value=.00) ด้านการรับรู้ความรู้สึกผู้อื่น ( $\beta$ )=.679,  $t$ =32.752,  $p$ -value =.00) ผลต่อการครองคนในองค์กรอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการปฏิบัติตนในการครองคนเน้นตรงกับหลักสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตา เรื่องความไว้วางใจต่อกัน เคารพซึ่งกันและกัน ให้การ สนับสนุนมีมิตรภาพ และมีความอบอุ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิชา ตียะศาวัต (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า มีความ สัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 8. องค์ความรู้ใหม่

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการครองคนในองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์ที่มีการแปรผันตามซึ่งกันและกัน ถ้าหากระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีค่ามากขึ้น ระดับค่าของการครองคนในองค์กรก็จะมีแนวโน้มที่จะมากขึ้นด้วย แต่ถ้าหากระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีค่าน้อย ระดับค่าของการครองคนในองค์กรก็จะมีแนวโน้มที่จะน้อยลงด้วย แสดงว่าการที่ผู้นำมีความฉลาดทางอารมณ์มากหรือน้อย จะส่งผลต่อระดับการครองคนในองค์กร ซึ่งหากผู้บริหารสามารถครองคนในองค์กรได้ดีก็จะสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและยังช่วยในการติดต่อประสานงานและการสั่งการต่าง ๆ ประสพผลสำเร็จได้

## 9. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการกำหนดให้มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมและพัฒนาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้อยู่ในระดับมากที่สุด

9.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้นควรมีการกำหนดให้มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานให้อยู่ในสภาพการณ์ที่ดีกว่าเดิม

### 9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

9.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะทางความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารพึงมี เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการควบคุม จัดการกับอารมณ์ในลักษณะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เหมาะสมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ

9.2.2 ผู้บริหารควรนำหลักสังคหวัตถุ เป็นหลักธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างในสังคมอย่างมีความสุขสันติ มายึดเหนี่ยวจิตใจและประสานหมู่คณะ ทำให้เกิดความสามัคคี การผูกมิตรไมตรีกับคนรอบข้างและการเอื้อเฟื้อเกื้อกูลซึ่งกันและกันทำให้เกิดความสามัคคีและเพื่อให้อยู่ด้วยกันอย่างสงบสุขในสังคม

### 9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มีข้อเสนอแนะในการศึกษา ดังนี้

9.3.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้ง เขต 1,2,4 ด้วย

9.3.2 ควรศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการครองคนในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ขององค์กรอื่น ๆ เช่น โรงเรียนสังกัดเทศบาล โรงเรียนเอกชน โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

## 10. บรรณานุกรม

- ณัฐธินา ตียะศาศวัต. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทรงศิริ ยุทธวิสุทธิ. (2565). **EQ กับความสำเร็จในชีวิต**. สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2565. จาก <http://www.natres.psu.ac.th/Journal>
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2551). **สุขภาวะองค์กรรวมแนวพุทธ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชชัยกวี (ภิกขุพุทธทาส อินทปญโญ). (2546). **ธรรมกถาในโอกาสพิเศษ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์.
- พิมพ์ใจ วิเศษ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี.
- พิสนุ พองศรี. (2550). **วิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : พรอพเพอตีฟริ้นท์.
- ภักศกุล นาคจุ. (2557). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอารมณ์ Introduction to Emotion**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภักศุภรณ์ การพิมพ์.
- สุภาวดี วุฒิรัตน์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาอำเภอไทรน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุไรวรรณ ชูมี. (2561). **การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช\*  
THE MANAGEMENT OF CHILD DEVELOPMENT CENTERS ACCORDING  
TO IDDHIPADA PRINCIPLE 4 : CASE STUDY OF CHILD  
DEVELOPMENT CENTERS UNDER THE MUNICIPALITY OF  
NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

สุภัท พรหมแก้ว<sup>1</sup>, สันติ อุนจะนำ<sup>2</sup>, สรัญญา แสงอัมพร<sup>3</sup>  
Suphat Promkaew<sup>1</sup>, Santi Aunjanam<sup>2</sup>, Sranya Saengamporn<sup>3</sup>  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช<sup>1,2,3</sup>  
Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus<sup>1,2,3</sup>  
Email : suphat2704@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ใช้ระเบียบการวิจัยวิธีวิทยาแบบผสม โดยการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 285 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และวิธีจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test) การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ และโดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล เกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช (1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็ก

เล็กตามหลักฉันทะ คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรรสร้างบรรยากาศการจัดประสบการณ์เรียนรู้อย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ปกครองและเด็กเล็ก (2) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิธียะ คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรรเพียรพยายามในการดูแลบำรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด สะดวก สบาย น่าเรียนมีความปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (3) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ใส่ใจในการกำกับดูแล ตรวจสอบการบริหารจัดการงานงบประมาณ เพื่อให้เกิดการใช้จ่ายที่ตรงจุดมุ่งหมายของการจัดสรรงบประมาณ และเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ โปร่งใสในการบริหารจัดการ (4) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรรมีการคิดวิเคราะห์ถึงแผนงานและสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ก่อนและหลังเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการภาระงาน

**คำสำคัญ :** หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล; การบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท 4; ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

### ABSTRACT

The objectives of this research are as follows: 1) to study the management of child development centers according to the principle of power 4. 2) To compare the management of child development centers according to Iddhipada 4. 3) To study the management approach of the child development center according to the principle of Iddhipada 4 : a case study of the child development center under the municipality of Nakhon Si Thammarat Province. Use mixed methodology research protocols. by quantitative research. The sample group was Head of Child Development Center and 285 childcare teachers of the Child Development Center were randomly stratified. and how to draw. The tools used were questionnaires. Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation. t-test (t-test) and one-way test of variance (F-test), qualitative research. The target group is the head of the Child Development Center. and child care teachers of the Child Development Center 9 persons under the Nakhon Si Thammarat Provincial Municipality obtained by purposive sampling. The tools used were interview forms and descriptive analysis.

The results of the research found that 1) Conditions of management of municipal child development centers according to the principles of Iddhipath 4: Case study of child development centers under the municipality of Nakhon Si Thammarat Province. Overall, it was at the highest level. 2) Results of comparing the opinions of the head of the child development center and the teacher in charge. About the management of the municipal child development center according to the principle of Iddhipath 4: Case study of the child development center under the municipality of

Nakhon Si Thammarat Province. Classified by position, educational qualifications, and work experience. Overall and each aspect They are significantly different at the .05 level. 3) Guidelines for developing and promoting management of municipal child development centers according to the principle of Iddhipath 4: Case study of child development centers under the municipality of Nakhon Si Thammarat Province (1) Administration Manage the child development center according to the consensus principle, that is, the head of the child development center and the teachers in charge should create an atmosphere for organizing learning experiences in a friendly manner. To create a good attitude towards parents and young children. (2) In terms of managing the child development center according to the principle of perseverance, that is, the head of the child development center and the teacher in charge should make every effort to maintain the building to make it look clean and convenient. Comfortable, fun to study, safe and friendly to the environment (3) In terms of managing the child development center according to Chitta principles, namely the head of the child development center and the teacher in charge. Pay attention to supervision Examine budget management to ensure spending that meets the aims of budget allocation. and to create purity and transparency in management. (4) In terms of managing the child development center according to the Vimansa principle, namely the head of the child development center and the teacher in charge. There should be analytical thinking about the plan and being able to prioritize problems before and after to get the most benefit in managing the workload.

**Keywords :** Head of Child Development Center and Teacher Caretaker; Administration according to the Principle of Power 4; Child Development Center under Nakhon Si Thammarat Province Municipality

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม จะต้องอาศัยทรัพยากรหลาย ๆ อย่างประกอบกัน ทรัพยากรที่ถือได้ว่าเป็นความสำคัญเป็นอันดับแรกของการพัฒนาก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ และสิ่งที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพนั้นก็คือ “การศึกษา” ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการเตรียมความพร้อมและส่งเสริมมนุษย์ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2560) การศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งระดับหนึ่งก็คือ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ดำเนินการจัดในสถานศึกษาในลักษณะสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถาบันพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกอย่างอื่น มาตรา 41 กำหนดว่าท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งจะต้องยึดหลักแนวทางในการจัดการศึกษา ดังนี้ 1) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท 2) ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย 3) พัฒนาเด็กโดยองค์รวม ผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย 4) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข 5) ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก

การจัดหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีความสอดคล้องกับ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 และมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ และมาตรฐานการศึกษาระดับชาติ อีกทั้งครอบคลุมองค์ความรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับเด็กปฐมวัย และนำสภาพต่างๆ ที่เป็นปัญหา จุดเด่น ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแต่ละแห่ง รวมทั้งนำเอกลักษณ์ของชุมชน สังคม ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มากำหนดเป็นสาระและจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เด็กบนพื้นฐานของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยแกนกลาง ทั้งนี้อาจเพิ่มเติมสาระตามความถนัด ความสนใจของเด็กปฐมวัย โดยความร่วมมือ ของทุกคนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และชุมชน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย หรือจุดหมาย (มาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์) เพื่อนำไปสู่การออกแบบหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยมีจุดเน้นการเรียนรู้แนว Active Learning การลงมือกระทำมีการบูรณาการผ่านการเล่น มีเป้าหมายคือ “เป็นคนดี มีวินัย มีปัญญา มีความสุข” (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2560) การจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย เป็นการจัดสำหรับเด็กที่มีอายุระหว่าง 0-6 ปี เป็นวัยที่มีพัฒนาการทุกด้านเป็นระยะที่เกิดการเรียนรู้ได้มากที่สุดในชีวิต ดังจะเห็นได้จากความคิดของนักการศึกษาที่ว่าพัฒนาตน คือ รากฐานของชีวิตเราควรที่จะเริ่มปลูกฝังตั้งแต่เล็ก เพราะรากฐานของชีวิตมนุษย์เป็นรากฐานของการศึกษาทุกระดับ และจะเป็นพลเมืองที่ดีมีอาชีพต่อไปในอนาคต

การบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราชมีอุปสรรคในการบริหารจัดการส่วนใหญ่ คือ ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านครูพี่เลี้ยงหรือผู้ดูแลเด็กขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการศึกษาปฐมวัย ทั้งด้านหลักสูตร การจัดกิจกรรม การวัดและประเมินพัฒนาการของเด็ก อาคารสถานที่ไม่ได้มาตรฐาน ขาดงบประมาณ สื่ออุปกรณ์ และเครื่องเล่นสนามสำหรับเด็กไม่เพียงพอ ทำให้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราชยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จึงควรมีการนำหลักการบริหารเข้ามาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยหลักการที่สามารถทำให้การบริหารประสบความสำเร็จได้ตามหลักสอนของพระพุทธศาสนา กล่าวไว้



ว่า ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่เรียกว่า “อิทธิบาท” ซึ่งหลักอิทธิบาทประกอบด้วย หลักธรรม 4 ประการ ถือเป็นคำสอนที่มุ่งเน้นให้การปฏิบัติงานอยู่บนฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์ เป็นหลักคำสอนที่เน้นความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ความหมายอีกนัยหนึ่งของ หลักอิทธิบาท 4 คือ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความพอใจ คือ ต้องการที่จะทำใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป 2) วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย 3) จิตตะ ความคิดมุ่งมั่น คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาใจจดจ่อไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ และ 4) วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ หาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้นมีการวางแผน วัดผล คิดค้น วิถีแก้ไขปรับปรุง (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2538) หากนำคำสอนของหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานก็จะทำให้การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช บริหารมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

ดังที่กล่าวว่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเน้นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณธรรม ในการบริหารงานของผู้บริหารและผูปฏิบัติงานในสถานศึกษาในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ให้มีคุณธรรมในวิชาชีพเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตนส่งเสริมคุณธรรมให้แก่บุคลากร และนักเรียนให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำผลไปใช้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 3.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ข้อมูลพื้นฐานการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

3.2 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ตามหลัก อธิติบาท 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เพื่อนำไปเป็น แนวทางในการพัฒนาส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3.3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แนวทางการบริหารตาม หลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษา สำหรับนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

3.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลพื้นฐานไปประยุกต์ใช้ในสังกัดเทศบาลจังหวัด นครศรีธรรมราช

#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวิธีดำเนินการและวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช การศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (R.v.Krejcie. & D.W.Morgan) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random Sampling) ตามตำแหน่งหน้าที่ และเทียบ สัดส่วนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ได้กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มย่อย โดยการสุ่มอย่าง ง่าย (Simple random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิ บาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีขั้นตอนการสร้าง และหาคุณภาพของเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม (Check list)

ขั้นตอนที่ 2 เปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช การเปรียบเทียบการบริหาร จัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัด นครศรีธรรมราช กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (R.v.Krejcie. & D.W.Morgan) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random Sampling) ตามตำแหน่ง หน้าที่ และเทียบสัดส่วนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ได้กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มย่อย โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ วิเคราะห์การเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่ และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent Samples) ส่วนวิเคราะห์การเปรียบเทียบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง

เดี่ยว (F – test แบบ ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอยู่มีนัยสำคัญทางสถิติทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราชการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 9 คน โดยได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ (Interview) เกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการหาความถี่และวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

## 5. ผลการวิจัย

5.1 การศึกษาสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.88$ , S.D.=0.27) สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ ( $\bar{X} = 4.90$ , S.D.=0.25) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ ( $\bar{X} = 4.88$ , S.D.=0.24) และด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา ( $\bar{X} = 4.88$ , S.D.=0.30) ส่วนสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ ( $\bar{X} = 4.84$ , S.D.=0.28)

5.2 สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3 สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.4 สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลที่มีประสบการณ์การทำงาน ระยะ 1- 5 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.88$ , S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ ( $\bar{X} = 4.90$ , S.D. = 0.23) รองลงมา คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา ( $\bar{X} = 4.89$ , S.D. = 0.27) และด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ ( $\bar{X} = 4.88$ , S.D. = 0.23) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ ( $\bar{X} = 4.83$ , S.D. = 0.23) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลที่มีประสบการณ์การทำงาน ระยะ 6 - 10 ปี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.86$ , S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ ( $\bar{X} = 4.89$ , S.D. = 0.27) รองลงมาคือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ ( $\bar{X} = 4.86$ , S.D. = 0.26) และด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา ( $\bar{X} = 4.86$ , S.D. = 0.30) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ ( $\bar{X} = 4.84$ , S.D. = 0.29) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลที่มีประสบการณ์ทำงาน ระยะ 11 ปีขึ้นไป โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.88$ , S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักจิตตะ ( $\bar{X} = 4.90$ , S.D. = 0.25) รองลงมา คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิริยะ ( $\bar{X} = 4.88$ , S.D. = 0.24) และด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักวิมังสา ( $\bar{X} = 4.87$ , S.D. = 0.31) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักฉันทะ ( $\bar{X} = 4.85$ , S.D. = 0.27)

5.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.5 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

5.5.1 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักฉันทะ (ความพอใจ) พบว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรร่วมบูรณาการการจัดประสบการณ์เรียนรู้อย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ปกครองและเด็กเล็ก (ร้อยละ 20.00) และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรมีความรักและความพึงพอใจในการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน และข้อกำหนดในการบริหารจัดการภาระงานในสถานศึกษาครอบคลุมภาระงานทั้ง 6 ด้านตามลำดับ (ร้อยละ 17.50)

5.5.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักหลักวิริยะ(เพียรพยายาม) พบว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรเพียรพยายามในการดูแลบำรุงอาคารสถานที่ให้ดูสะอาด สะดวก สบาย น่าเรียนมีความปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (ร้อยละ 21.21) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรมีความเพียรพยายามในการวางแผนงานในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาทักษะเหมาะสมวัยของเด็กเล็ก (ร้อยละ 19.70) และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรมีความเพียรพยายามในการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการทั้ง 6 ด้าน ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ร้อยละ 17.42) ตามลำดับ

5.5.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักหลักจิตตะ(ความเอาใจใส่) พบว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ใส่ใจในการกำกับดูแล ตรวจสอบการบริหารจัดการงานงบประมาณเพื่อให้เกิดการใช้จ่ายที่ตรงจุดมุ่งหมายของกร

จัดสรรงบประมาณ และเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์โปร่งใสในการบริหารจัดการ (ร้อยละ 20.00) และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรเอาใจใส่ในการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่เด็กปฐมวัย(ร้อยละ 19.23) และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรเอาใจใส่ในเรื่องการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล และเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย(ร้อยละ 17.69) ตามลำดับ

5.5.4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : ทัศนศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา(การคิดวิเคราะห์) พบว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรมีการคิดวิเคราะห์ถึงแผนงานและสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาก่อนและหลังเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการภาระงาน(ร้อยละ 21.77) และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรมีการคิดวิเคราะห์ในเรื่องการเปิดโอกาส และการส่งเสริมให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีโอกาสในการอบรมศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ(ร้อยละ 18.55) และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรมีการคิดวิเคราะห์ในเรื่องการสนับสนุนส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่ครูผู้ดูแลและเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ร้อยละ 17.74) ตามลำดับ

5.5.5 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายเชิงคุณภาพการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท 4 : ทัศนศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลักฉันทะ (ความพอใจ) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรมีใจรักในวิชาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานควรสร้างบรรยากาศการจัดประสบการณ์เรียนรู้อย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้เด็กปฐมวัยเกิดความรักและการอยากมาเรียนตั้งแต่เด็กควรใส่ใจในการกำหนดนโยบายให้ครอบคลุมภาระงานการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 6 ด้าน โดยให้ความสำคัญที่งานวิชาการเป็นหลักสำคัญ เพราะงานวิชาการคือหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาควรส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยเกิดความรักในการเรียนรู้อยู่เสมอและควรส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มากยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดความรักและความสามัคคีของคนในชุมชน 2) ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิริยะ (ความเพียรพยายาม) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลต้องทุ่มเทกำลังกายและกำลังสติปัญญาในการบริหารจัดการภาระงานด้านต่าง ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยความมุ่งมั่น เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรเพียรพยายามในการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการภาระงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรเพียรพยายามในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้เหมาะสมกับช่วงวัย ความมุ่งมั่นในการติดตามวัดผลประเมินผลบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามสภาพความเป็นจริงควรมีการจัดสวัสดิการด้านส่งเสริมสุขภาพกายและใจแก่ครูผู้ดูแลและเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่เสมอ 3) ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักจิตตะ (ความเอาใจใส่) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรเอาใจใส่ในการกำหนดนโยบายและแผนงานในการจัดการประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อมุ่งพัฒนาทักษะวิชาการและทักษะชีวิตแก่เด็กปฐมวัย ควรใส่ใจในเรื่องความสามัคคีของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงานควรมีใจในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความสนใจในการเรียนรู้อยู่เสมอควรเอาใจใส่ในการติดตามตรวจสอบภาระงานที่มอบหมายแก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง ควรใส่ใจในความเป็นไปของชุมชนและ

เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อสร้างความสำนึกรักในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา (การคิดวิเคราะห์) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรมีการคิดวิเคราะห์ให้ครอบคลุมถึงลำดับความสำคัญก่อนหลังของภาระงานที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารจัดการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ควรมีการหมั่นเข้าประชุม เพื่อการวิจารณ์ถึงข้อดีและข้อเสียของแผนงานและนโยบายต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นควรสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน โดยเลือกศึกษาเป็นกรณีรายบุคคลเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ เพื่อใช้ในการพัฒนาทักษะวิชาการและทักษะชีวิตของเด็กปฐมวัย ควรสนับสนุนส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรคิดวิเคราะห์การพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อยุคสมัยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เหมาะสมตามช่วงวัย

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 สภาพการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำเอาหลักอิทธิบาท 4 คือฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียรพยายาม) จิตตะ (ความเอาใจใส่) วิมังสา (การคิดวิเคราะห์) ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรม สำคัญที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสสอนไว้ โดยหลวงพ่อบุญทาส กล่าวว่า อิทธิบาท 4 เป็นรากฐานแห่งความสำเร็จ และพระพรหมคุณภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) กล่าวว่า เป็นคุณธรรมนำสู่ความสำเร็จสำหรับคนทำงานนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภาระงานทั้ง 6 ด้านในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ ด้านการบริหารจัดการ ศพด. ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระจักร จกกวโร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ปีการศึกษา 2561 ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจิตตะ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านวิมังสา ตามลำดับ 2) การวิเคราะห์การเปรียบเทียบ การจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า ครูผู้สอนมีควรปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้และส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ใน

ชุมชนและแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ โดยการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียนให้นักเรียน ควบคุมจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย นำภูมิปัญญาท้องถิ่นเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อให้นักเรียนฝึกสติ รับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดสร้างสรรค์ เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านพฤติกรรม ความคิด สติปัญญา เพราะจะสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี เกิดประสิทธิผลในการนำมาปรับใช้กับนักเรียนมากขึ้น และแสดงความสามารถที่ได้เรียนในสิ่งที่ชอบ และสนใจ เพื่อให้นักเรียนประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาปัญญา สุจิตโต (2563) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอริยบท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอริยบท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) วิธีดำเนินการ และ 4) กระบวนการดำเนินการ เป็นการดำเนินการการบริหารงานบุคคลหลัก 5 ด้าน คือ (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง (2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (4) วินัยและการรักษาวินัย (5) การออกจากราชการ รวมถึงการพัฒนาโรงเรียน โดยใช้แนวทางการบูรณาการตามหลักอริยบท 4 คือ (1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการบริหารงานบุคคล (2) วิริยะ ความเพียรพยายามในการบริหารงานบุคคล (3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝึกฝนในการบริหารงานบุคคล (4) วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จการบริหารงานบุคคล

6.2 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอริยบท 4 : กรณศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า มีดังนี้ 1) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักอริยบท 4 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลถึงแม้มีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน แต่ล้วนเข้าใจในระบบการบริหารจัดการภาระงานนี้เป็นอย่างดี ซึ่งมีรูปแบบในการบริหารจัดการอย่างสามัคคี ร่วมด้วยช่วยกัน เพื่อให้ภาระงานบรรลุวัตถุประสงค์ 2) วุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักอริยบท 4 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารจัดการอย่างเป็นกัลยาณมิตรเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน บริหารยึดหลักธรรมาธิปไตย โดยเอาความถูกต้องเป็นใหญ่มีการนำหลักอริยบท 4 คุณธรรมสำหรับนักบริหารมาบูรณาการใช้ในการบริหารภาระงานด้านต่างๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักอริยบท 4 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ต่างต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักอริยบท 4 มาบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาโดยหมั่นประชุมปรึกษาหารือวางนโยบายและกำหนดแผนงานร่วมกันอยู่เสมอ โดยมุ่งเน้นพัฒนาส่งเสริมทักษะวิชาการและทักษะชีวิตของเด็กปฐมวัย ปฏิบัติงานโดยเคารพรักในจรรยาบรรณวิชาชีพ ใส่ใจ และมุ่งมั่นเพื่อให้เกิด

ประสิทธิภาพสูงสุดต่อภาระงานของตน จึงเป็นสาเหตุให้สถานภาพด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอภิรักษ์ กนต์สิโล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอนาดูน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่าผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เพ็ญชลิตา ขำสนุทร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้านเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านสติปัญญาและความสามารถ ด้านคุณลักษณะทางกาย ด้านภูมิหลังทางสังคม ด้านคุณลักษณะทางสังคมและด้านบุคลิกภาพตามลำดับ 2) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล ในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ด้านการจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการ เรียนรู้ด้านการบริหารจัดการบุคลากรทุกประเภทตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย และด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ 3) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล ในจังหวัดราชบุรี ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.3 แนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลัก อิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้ 1) ด้านการ บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลักฉันทะ (ความพอใจ) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลควรมีใจรักใน วิชาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานควรสร้างบรรยากาศการจัดประสบการณ์เรียนรู้อย่างเป็น กัลยาณมิตร เพื่อให้เด็กปฐมวัยเกิดความรักและการอยากมาเรียนตั้งแต่เด็กควรใส่ใจในการกำหนดนโยบาย ให้ครอบคลุมภาระงานการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 6 ด้าน โดยให้ความสำคัญที่งานวิชาการ เป็นหลักสำคัญ เพราะงานวิชาการคือหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาควรส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยเกิดความรักในการเรียนรู้อยู่เสมอและควรส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มาก ยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดความรักและความสามัคคีของคนในชุมชน 2) ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลัก วิริยะ (ความเพียรพยายาม) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลต้องทุ่มเทกำลังกายและ กำลังสติปัญญาในการบริหารจัดการภาระงานด้านต่าง ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยความมุ่งมั่น เพื่อ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรเพียรพยายามในการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เพียงพอต่อการบริหาร จัดการภาระงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรเพียรพยายามในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุดต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้เหมาะสมกับช่วงวัย ความมุ่งมั่นในการติดตามวัดผลประเมินผล บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามสภาพความเป็นจริงควรมีการจัดสวัสดิการด้านส่งเสริมสุขภาพกายและใจ แก่ครูผู้ดูแลและเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่เสมอ 3) ด้านการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลัก จิตตะ (ความเอาใจใส่) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรเอาใจใส่ในการกำหนดนโยบายและ แผนงานในการจัดการประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อมุ่งพัฒนาทักษะวิชาการและทักษะชีวิตแก่เด็กปฐมวัย



ควรใส่ใจในเรื่องความสามัคคีของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นกัลยาณมิตรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงานควรใส่ใจในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความสนใจในการเรียนรู้อยู่เสมอควรเอาใจใส่ในการติดตามตรวจสอบภาระงานที่มอบหมายแก่ บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง ควรใส่ใจในความเป็นไปของชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อสร้างความสำนึกในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4) ด้าน การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักวิมังสา (การคิดวิเคราะห์) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรมีการคิดวิเคราะห์ที่ครอบคลุมถึงลำดับความสำคัญก่อนหลังของภาระงานที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารจัดการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ควรมีการหมั่นเข้าประชุม เพื่อการวิจารณ์ถึงข้อดีและข้อเสียของแผนงานและนโยบายต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ควรสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน โดยเลือกศึกษาเป็นกรณีรายบุคคลเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ ใหม่ เพื่อใช้ในการพัฒนาทักษะวิชาการและทักษะชีวิตของเด็กปฐมวัย ควรสนับสนุนส่งเสริมการปลูกฝัง คุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรคิดวิเคราะห์การพัฒนาหลักสูตรให้ทันต่อยุค สมัยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เหมาะสมตามช่วงวัย

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแล ควรใส่ใจในการนำเอาหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการภาระงานในสถานศึกษาโดยให้ครอบคลุมภาระงานทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ศพด. ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและ สนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

7.1.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน โดยนำหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการด้วยการเลือกศึกษาเป็นกรณีรายบุคคลเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ เพื่อใช้ในการพัฒนาทักษะวิชาการและทักษะชีวิตของเด็กปฐมวัย ควรสนับสนุนส่งเสริมการปลูกฝัง คุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรคิดวิเคราะห์การพัฒนาหลักสูตรให้ทัน ต่อยุคสมัยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้

7.1.3 สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการรณรงค์ให้มีการนำหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นคุณสำหรับคนทำงานมาบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการภาระงานในหน่วยงาน ฝ่าย แผนก ให้ มากกว่านี้ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เสริมสร้างจิตวิญญาณของความเป็นนักบริหารมืออาชีพที่มี จิตสาธารณะเป็นพื้นฐานในการทำงาน สร้างความรับผิดชอบในภาระหน้าที่เห็นความสำคัญของ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดโดยใช้ทรัพยากรที่มีนั้น บริหารจัดการภาระงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7.1.4 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ควรมีกิจกรรมที่มุ่งเน้น ในการส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการบริหาร การศึกษา แก่บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

## 7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ควรศึกษาวินัยการนำหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ศพต. ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

7.2.2 ควรศึกษาวินัยการนำเอาหลักพุทธธรรมอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ขรรยาวาสธรรม 4 สัมปยุตธรรม 7 และมรรคมงคล 8 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาตามภาระงานทั้ง 6 ด้าน

7.2.3 ควรศึกษาวินัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาที่มีลักษณะโครงสร้างที่แตกต่างกันบ้าง เพื่อหาความแตกต่าง

## 7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 การวิจัยการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการนำหลักธรรมมาประยุกต์ทั้ง 6 ด้าน เพื่อการพัฒนาศูนย์ต่อ ยอดด้านต่าง ๆ อย่างยั่งยืน

7.3.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4 ระหว่างก่อนการนำวิจัยเรื่องนี้ไปประยุกต์ใช้ และหลังการนำวิจัยเรื่องนี้ไปประยุกต์ใช้แล้ว ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการอย่างไร

7.3.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตามหลักอิทธิบาท อย่างต่อเนื่องสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อการจัดการบริหารที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน

## 8. บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2560). **คู่มือมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559**. สืบค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2564. จาก [http://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2017/4/2199\\_5930.pdf](http://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2017/4/2199_5930.pdf)

พระจักร จกกวโร. (2561). **การจัดการเรียนรู้ตามหลักอิทธิบาท 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2538). **พุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 6 ฉบับปรับปรุงและขยายความ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาบัญญัติ สุจิตโต. (2563). **รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์**. 7(3). 254-265.

เพ็ญชลิตา ขำสุนทร. (2564). **คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็ก  
เล็กสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช  
2560**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชน  
ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิธี (ใช้หลักธรรมพละ 5)\*  
QUADRAPEDUL EDUCATION MANAGEMENT MODEL IN ACCEPTANCE OF  
NEW NORMALITY OF THAI YOUTH IN THE 21<sup>st</sup> CENTURY WITH  
BUDDHIST PRINCIPALS UNDER BALA 5

วิมลพร สุวรรณแสนทวี<sup>1</sup>  
Vimonporn Suwansaentavee<sup>1</sup>  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด<sup>1</sup>  
Mahamakut Buddhist University Roi-Et Campus<sup>1</sup>  
Email : vimonporn084@gmail.com

**บทคัดย่อ**

บทความครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิธี (ใช้หลักธรรมพละ 5) 2) เพื่อสร้างรูปแบบและประเมินการบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิธี (ใช้หลักธรรมพละ 5) และ 3) เพื่อนำเสนอคู่มือการบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิธี (ใช้หลักธรรมพละ 5) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิธี (ใช้หลักธรรมพละ 5) 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป โดยมุ่งศึกษาประเด็น ที่เกี่ยวข้องโดยได้ใช้หลักแนวคิดในทางพระพุทธศาสนาโดยใช้หลักธรรมพละ 5 และด้านการบริหารวิชาการมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด 2. รูปแบบและประเมินการบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิธี (ใช้หลักธรรมพละ 5) จำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย 45 ตัวชี้วัด ประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ผ่านเกณฑ์สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ 3. คู่มือการบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิธี (ใช้หลักธรรมพละ 5) คู่มือฉบับนี้ประกอบด้วย ส่วนประกอบต่าง ๆ และเนื้อหาสาระ ด้านรูปแบบและการใช้ภาษา ด้านการออกแบบ ด้านรูปเล่ม ด้านประโยชน์ความเป็นไปได้จากการนำคู่มือไปใช้

**คำสำคัญ :** รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา; จตุภาคีรับความปกติใหม่; เยาวชนไทยในศตวรรษที่ 21; หลักพุทธวิธี (ใช้หลักธรรมพละ 5)

## ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the components of the administration of quadruple education in accepting the new normality of Thai youth in the 21st century with the Buddhist principals under Bala 5 or The Five Strengths; 2) to create a model and assess the administration of quadruple education to accept the new normality of Thai youth in the 21st century with the Buddhist principals under Bala 5; 3) to present a manual for the administration of quadruple education to accept the new normality of Thai youth in the 21st century with the Buddhist principals under Bala 5. The sample group in the research was among 148 school administrators in the central northeastern provinces. The research instrument was a questionnaire. The 5-level estimator has an IOC value between 0.67 to 1.00 and a confidence interval of .91. The statistics used in the data analysis are frequency distribution, percentage, mean, standard deviation.

The results showed that: 1. There are 4 aspects of quadruple education management in accepting the new normality of Thai youth in the 21st century with the Buddhist principals under Bala 5. The 4 aspects are 1) academic administration; 2) budget management; 3) personnel management; and 4) general administration. All aspects aim to focus on the issue related to an application of concepts in Buddhism using Bala 5. 2. There are 4 main components, 12 sub-components, and 45 indicators in quadruple education management in accepting the new normality of Thai youth in the 21st century with the Buddhist principals under Bala 5, all of which are assessed for suitability and usefulness that pass the criteria. 3. This manual for quadruple education management in accepting the new normality of Thai youth in the 21st century with the Buddhist principals under Bala 5 contains elements and content regarding form and language, design, print, and feasibility of using the manual.

**Keywords :** Education management model; Quadruple education in acceptance the New Normality, Thai youth in the 21<sup>st</sup> century; Buddhist principals under Bala 5

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การพัฒนาคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาทุนมนุษย์จากการการเรียนรู้การพัฒนาทักษะ และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสรางคนดีมีวินัย มีค่านิยมที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ระบบการศึกษาไทยจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อให้

สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนได้ สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่กำหนดให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมและกระบวนการจัดการจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์รับความปกติใหม่หรือชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ซึ่งเป็นแนวทางที่หลาย ๆ คนจะต้องปรับเปลี่ยนชุดพฤติกรรม ในช่วงไวรัสระบาดแล้วเปลี่ยนชีวิตเราไปอีกนาน ทำให้เราต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตไปพร้อมกันทั่วโลก จากที่เราเคยออกจากบ้าน เพื่อไปทำงาน ไปโรงเรียน เราต้องหันมาทำทุกอย่างที่บ้าน หากมีความจำเป็นต้องออกจากบ้านไปจับจ่ายสินค้าหรือแม้กระทั่งไปพบแพทย์ เราต้องใส่หน้ากากเพื่อป้องกันโรค ต้องเว้นระยะห่างสำหรับบุคคล ล้างมือบ่อย ๆ นาน 20 วินาที เช็ดมือด้วยแอลกอฮอล์ รวมถึงการปรับเปลี่ยนทางด้านธุรกิจและบริการต่าง ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน จึงต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเปิดระบบลงทะเบียนออนไลน์ การใช้ระบบซื้อขายและบริการทางออนไลน์ สิ่งนี้ เกิดเป็นวิถีใหม่ในการดำรงชีวิต ซึ่งเมื่อเราจำต้องปฏิบัติกันเป็นปกติต่อเนื่องในระยะเวลาหนึ่งจนเกิดเป็นความพอใจ ในที่สุดทั้งหมดนี้ก็ได้กลายเป็น New Normal ในสังคมของท่านไปนั่นเอง สำหรับด้านการศึกษาไทย พบว่า เด็กในยุคโควิด-19 ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนใหม่ สะท้อน "New Normal" ที่ไม่ค่อยจะสะดวกทั้งกับผู้ปกครองและกับตัวเด็ก นั่นคือ “เรียนออนไลน์” ผ่านทางช่องทีวีดาวเทียม DLTV และเรียนผ่านแอปฯ เว็บไซต์ และช่อง you tube ของ DLTV แต่ปรากฏว่าเด็ก ๆ ประสบปัญหาการเรียนออนไลน์มากมายหลายอย่าง เช่น การค้นหาสัญญาณช่องไม่เจอ การโหลดแอปพลิเคชันไม่ได้ หรือแม้แต่ปัญหาเรื่องอุปกรณ์อย่าง แล็ปท็อป มือถือ แท็บเล็ต และการติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญจำเป็น เนื่องด้วยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่รู้จักตนเอง สามารถนำการเรียนรู้ด้วยตนเองพัฒนาตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมสามารถเป็นผู้ประกอบการได้ มีความกระตือรือร้นในการร่วมสร้างสังคมไทยและสังคมโลกที่ยั่งยืน สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามนโยบายของภาครัฐของสถานศึกษานั้น ต้องอาศัยแนวทางการบริหารจัดการวิถีใหม่ที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้นำการศึกษาไทยต้องมีบทบาทเชิงรุก (วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์, 2560) ในบริบทการทำงานที่ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้เปิดกว้างสู่ระบบปฏิบัติงานแนวใหม่ รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และทัดเทียมนานาชาติประเทศ (พฤษดิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2562) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกปัจจุบันที่ผู้เรียนแต่ละคนมีความไม่เท่าเทียมกันของทรัพยากรมีความแตกต่างของปัญหา ในบริบทเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกัน หลักสูตรสถานศึกษากลายเป็นประเด็นซับซ้อนที่จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน (Pacheco, 2020) รวมถึงรูปแบบการประเมินผลผู้เรียนที่ไม่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว (Quilter-Pinner & Ambrose, 2020) สถานศึกษายุคนี้จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการเพื่อให้การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงกลายเป็น New Normal

จากสภาพปัญหาในด้านการศึกษากลับมาเกี่ยวกับความปกติใหม่ที่เกิดขึ้นทำให้เยาวชนไทยต้องมีการปรับเปลี่ยนวิถีการดำรงชีวิตประจำวันไปจากเดิมที่คุ้นเคยเปลี่ยนเป็นวิถีใหม่ที่ต้องสร้างความคุ้นเคยใหม่โดยมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยรวมทั้งเรื่องการเรียนรู้นักเรียนต้องปรับเปลี่ยนกลายเป็น New Normal ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นผู้วิจัยจึงได้นำหลักธรรมเข้ามาบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทยในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิถี โดยการใช้หลักธรรมผละ 5 ประกอบด้วย 1) ศรัทธาผละ ความเชื่อ กำลังการควบคุมความสงสัย 2) วิริยะผละ ความเพียร กำลังการควบคุมความเกียจคร้าน 3) สติผละ ความระลึกได้ กำลังการควบคุมความประมาท การไม่ใส่ใจ ใจลอย ไร้สติ 4) สมาธิผละ ความตั้งใจมั่น กำลังการควบคุมการวอกแวกไขว้เขว ฟุ้งซ่าน 5) ปัญญาผละ ความรอบรู้ กำลังการควบคุมเพิกเฉยไม่สนใจหลงมกมาย (สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, 2540) ผละทั้งห้านี้เป็นหลักธรรมที่ผู้เจริญวิปัสสนาพึงรู้ ศรัทธาต้องปรับให้สมดุลกับปัญญา วิริยะต้องปรับให้สมดุลกับสมาธิ ส่วนสติพึงเจริญให้มากเนื่องเป็นหลักที่มีสภาวะปรับสมดุลของจิตภายในตัวเองอยู่แล้ว เป็นหลักธรรมที่คู่กับอินทรีย์ 5 คือ ศรัทธินทรีย์ วิริยอินทรีย์ สตินทรีย์ สมาธิอินทรีย์ ปัญญาอินทรีย์ โดยมีความเหมือนความแตกต่างและความเกี่ยวเนื่องคือผละ 5 เป็นสภาวะที่เกิดขึ้นแก่จิตในปัจจุบันที่ทำให้เกิดมีขึ้น ส่วนอินทรีย์คือผละ 5 ที่สะสมจนตกผลึกเหมือนกับนิสัยหรือสันดาน เช่นผู้มีสมาธิอินทรีย์มากก็อาจทำสมาธิได้ง่ายกว่าผู้มีน้อยกว่า ผู้มีปัญหาอินทรีย์มากก็มีปกติเป็นคนฉลาด ผละ 5 อาจเกิดขึ้นได้ดีและสั่งสมเป็นอินทรีย์ได้ไวคือผู้ที่บวชหรือประพฤติพรหมจรรย์และผู้ปฏิบัติโมเนยยะปฏิบัติ เป็นต้น โดยการบูรณาการกับการบริหารจัดการศึกษาจตุภาคี ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) มีข้อช่วยการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารทั่วไป

ด้วยความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิถี (ใช้หลักธรรมผละ 5) เพื่อนำหลักธรรมผละ 5 มาบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาการรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทยในศตวรรษที่ 21 ทำให้การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพทั้งอาศัยหลักการบริหาร แนวคิดและทฤษฎีการศึกษามาช่วยชี้แนะในการบริหารจัดการศึกษา และนำหลักพุทธศาสนามาช่วยเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิถี (ใช้หลักธรรมผละ 5)

2.2 เพื่อสร้างรูปแบบและประเมินการบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิถี (ใช้หลักธรรมผละ 5)

2.3 เพื่อนำเสนอคู่มือการบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิถี (ใช้หลักธรรมผละ 5)

### 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 หน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิถี ไปพัฒนาต่อยอดหรือการวิจัยด้วยระเบียบวิธีวิจัยรูปแบบอื่น

3.2 หน่วยงานทางการศึกษาหรือสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิถี ไปใช้จะทำให้หน่วยงานทางการศึกษาหรือสถานศึกษามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงขึ้น

3.3 ผู้บริหารการศึกษาในระดับสำนักงานเขตเขตพื้นที่การศึกษา สามารถใช้เป็นแนวทางที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุง วางแผน จัดการศึกษาโดยใช้จตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิถี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.4 ผู้บริหารระดับสูง สามารถใช้ข้อมูล สารสนเทศในการพัฒนา ปรับปรุง นโยบาย แนวทางดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาจตุภาคีให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 38 คน ขอนแก่น จำนวน 53 คน มหาสารคาม จำนวน 23 คน และกาฬสินธุ์ จำนวน 34 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 148 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ใช้สอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิถี ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิถี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ค่าความตรงตามเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Priority Needs Index; PNI<sub>modified</sub>)

### 5. ผลการวิจัย

5.1 องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิถี (ใช้หลักธรรมพละ 5) ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป โดยมุ่งศึกษาประเด็น ที่เกี่ยวข้องโดยได้ใช้หลักแนวคิดในทางพระพุทธศาสนาโดยใช้หลักธรรมพละ 5

สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทยในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิถี (ใช้หลักธรรมพละ 5) โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปาน



กลาง สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิธี (ใช้หลักธรรมพละ 5) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ความต้องการจำเป็นของรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิธี (ใช้หลักธรรมพละ 5) โดยรวมมีค่า  $PNI_{modified}$  เท่ากับ .33

1) ด้านการบริหารวิชาการ (ใช้หลักธรรมพละ 5) โดยรวมมีค่า  $PNI_{modified}$  เท่ากับ .35 มีความต้องการจำเป็นโดยมีค่า  $PNI_{modified}$  อยู่ระหว่าง 0.33-0.37 รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่า  $PNI_{modified}$  มากกว่า .30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ( $PNI_{modified} = 0.37$ ) รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ( $PNI_{modified} = 0.35$ ) ด้านการพัฒนาคู ( $PNI_{modified} = 0.33$ )

2) ด้านการบริหารงบประมาณ (ใช้หลักธรรมพละ 5) โดยรวมมีค่า  $PNI_{modified}$  เท่ากับ .33 มีความต้องการจำเป็นโดยมีค่า  $PNI_{modified}$  อยู่ระหว่าง 0.32-0.36 รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่า  $PNI_{modified}$  มากกว่า .30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างทีมงาน ( $PNI_{modified} = 0.36$ ) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ ด้านวางแผนกระบวนการทำงาน ( $PNI_{modified} = 0.32$ )

3) ด้านการบริหารงานบุคคล (ใช้หลักธรรมพละ 5) โดยรวมมีค่า  $PNI_{modified}$  เท่ากับ .31 มีความต้องการจำเป็นโดยมีค่า  $PNI_{modified}$  อยู่ระหว่าง 0.27-0.34 รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่า  $PNI_{modified}$  มากกว่า .30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับและยกย่อง ( $PNI_{modified} = 0.34$ ) รองลงมา คือ ด้านความสมหวังและความสำเร็จ ( $PNI_{modified} = 0.32$ )

4) ด้านการบริหารทั่วไป (ใช้หลักธรรมพละ 5) โดยรวมมีค่า  $PNI_{modified}$  เท่ากับ .32 มีความต้องการจำเป็นโดยมีค่า  $PNI_{modified}$  อยู่ระหว่าง 0.32-0.33 รายการความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่า  $PNI_{modified}$  มากกว่า .30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำกับติดตาม ( $PNI_{modified} = 0.33$ ) รองลงมา คือ ด้านการควบคุม และด้านการประเมินผล ( $PNI_{modified} = 0.32$ )

5.2 รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาจตุภาคีรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิธี (ใช้หลักธรรมพละ 5) จำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย 45 ตัวชี้วัด ได้แก่

- 1) ด้านการบริหารวิชาการ
  - 1.1) ด้านการจัดการเรียนการสอน (ปัญญา ความรู้ทั่วชัด)
  - 1.2) ด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (ศรัทธา ความเชื่อ)
  - 1.3) ด้านการพัฒนาหลักสูตร (ศรัทธา ความเชื่อ)
  - 1.4) ด้านการพัฒนาคู (วิริยะ ความเพียร)
- 2) ด้านการบริหารงบประมาณ
  - 2.1) ด้านการสร้างทีมงาน (วิริยะ ความเพียร)
  - 2.2) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (สมาธิ ความตั้งใจมั่น)
  - 2.3) ด้านวางแผนกระบวนการทำงาน (ศรัทธา ความเชื่อ)
- 3) ด้านการบริหารงานบุคคล
  - 3.1) ด้านการยอมรับและยกย่อง (ศรัทธา ความเชื่อ)
  - 3.2) ด้านความสมหวังและความสำเร็จ (วิริยะ ความเพียร)

## 4) ด้านการบริหารทั่วไป

4.1) ด้านการกำกับติดตาม (สติ ความระลึกได้)

4.2) ด้านการควบคุม (วิริยะ ความเพียร)

4.3) ด้านการประเมินผล (สมาธิ ความตั้งใจมั่น)

5.3 คู่มือการบริหารจัดการศึกษาจากตุลาการรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิถี (ใช้หลักธรรมผละ 5) คู่มือฉบับนี้ประกอบด้วย ส่วนประกอบต่าง ๆ และเนื้อหาสาระ ด้านรูปแบบและการใช้ภาษา ด้านการออกแบบ ด้านรูปเล่ม ด้านประโยชน์ความเป็นไปได้จากการนำคู่มือไปใช้

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

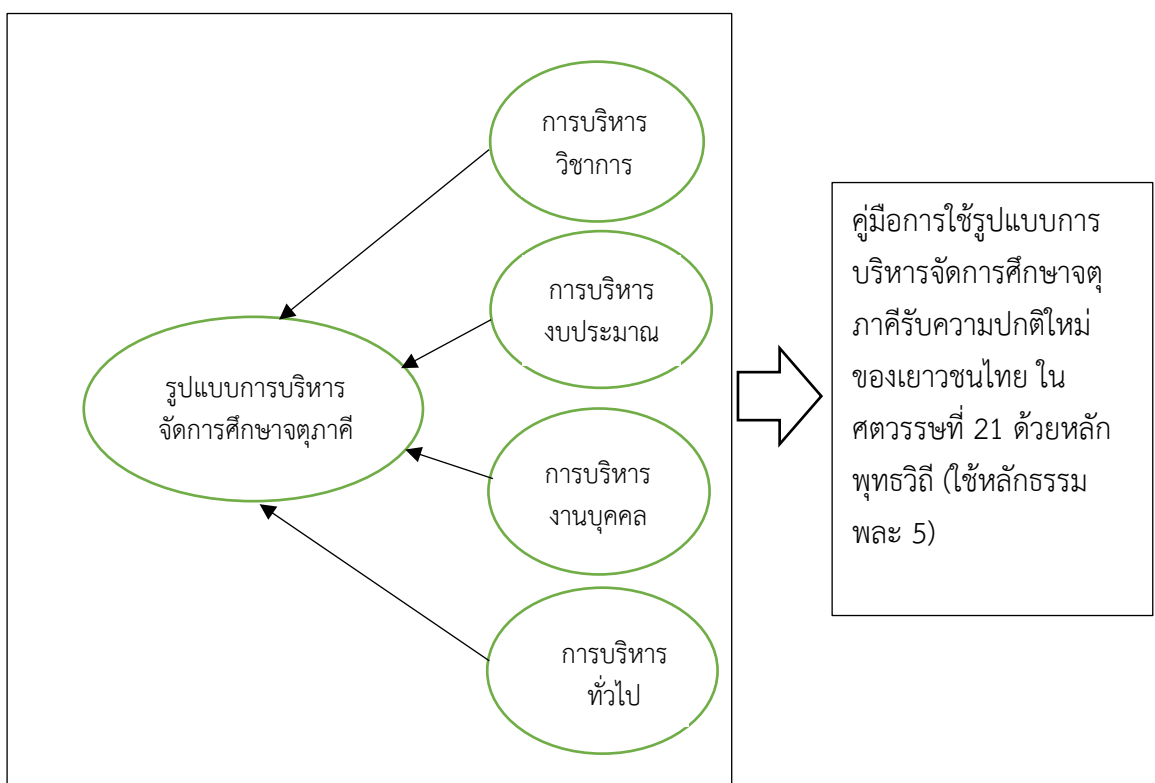
6.1 องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาจากตุลาการรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิถี (ใช้หลักธรรมผละ 5) ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป โดยมีศึกษาประเด็น ที่เกี่ยวข้องโดยใช้หลักแนวคิดในทางพระพุทธศาสนาโดยใช้หลักธรรมผละ 5 โดยมีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและดำเนินการในองค์รวมไม่แยกส่วน ถึงแม้จะกำหนดประเด็นการบริหารการศึกษาแต่ละเรื่องก็ตาม แต่ก็ต้องมีการวางแผนและส่งเสริมเกื้อหนุนกันอย่างเป็นระบบ โดยรัฐต้องกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย ยุทธศาสตร์แผนดำเนินการและกลไกรับผิดชอบในลักษณะเป็นเอกภาพ ความร่วมมือกันระหว่างกลุ่มคน องค์การหรือหน่วยงาน ต่างๆ ทำข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมาย ภารกิจ และการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมคิด และร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานจากทุกฝ่ายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตามขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารทั่วไป ภายใต้เปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิต ใหม่นี้ประกอบด้วยวิถีคิด วิถีเรียนรู้ วิถีสื่อสาร วิถีปฏิบัติ และการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธภรณ์ ดวงชื่น (2563) ได้ศึกษาการบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด – 19 พบว่า ผู้บริหารจึงต้องมี การบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความปกติใหม่โดยมีแนวทางในการบริหาร ได้แก่ การเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอนออนไลน์ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี การออกแบบหลักสูตรโดย คำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน การบริหารจัดการโรงเรียนและครูให้ประสบความสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้ มีการหารือและวางแผนร่วมกันของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน ตั้งแต่ผู้ กำหนดนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจและภาคประชาสังคม พ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมถึงการเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของครูและนักเรียน

6.2 รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาจากตุลาการรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิถี (ใช้หลักธรรมผละ 5) จำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย 45 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 4 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการบริหาร

งบประมาณ 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 2 องค์ประกอบย่อย 6 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านการบริหารทั่วไป 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาจากตุลาการศึกษารับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย มาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำให้ได้รูปแบบที่ผ่านเกณฑ์การประเมินที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในด้านการจัดการเรียนการสอน (ปัญญา ความรู้ทั่วชัด) มีการจัดการเรียนในห้องเรียนที่สามารถปฏิบัติตามนโยบาย Social Distancing เพื่อรักษาระยะห่างและการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้เรียนได้อย่างเคร่งครัด เรียนผสมผสานแบบออนไลน์และออฟไลน์ มีการใช้เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลด้วยความศรัทธา ความเชื่อ มีการสนับสนุนเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยสำหรับการทำงานในช่วงสถานการณ์ไวรัสโคโรนา 2019 การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะเพราะหลักสูตรฐานสมรรถนะจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ค้นพบศักยภาพของเด็กไทยมากขึ้น การเรียนรู้เป็นทีม (สมาธิ ความตั้งใจมั่น) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ อรรถจินดา (2563) ได้ศึกษาการจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั่วไป และภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ของโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยฝ่ายประถม ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั่วไป และใต้สถานการณ์ COVID - 19 ของโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม ด้านมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของ COVID - 19 อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการจัดการอาคารสถานที่และด้านการจัดการความปลอดภัย ตามลำดับ ปัจจัย ด้านบริหารจัดการที่มีผลต่อการจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

## 7. องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาจากตุลาการศึกษารับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิถี (ใช้หลักธรรมพละ 5) องค์ความรู้ใหม่ที่รับจากการวิจัย สรุปเป็นแผนภาพดังนี้



## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน (ปัญหาความรู้ทั่วชัด) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ครูควรจัดการเรียนในห้องเรียนที่สามารถปฏิบัติตามนโยบาย Social Distancing เพื่อรักษาระยะห่างและการดูแลสุขอนามัยของผู้เรียนได้อย่างเคร่งครัด

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่า PNI ต่ำสุด ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิเคราะห์รูปแบบ วิธีการในการพัฒนาแนวทางการวัดผลและประเมินผล

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาและหาแนวทางเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาคุณภาพรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิถี (ใช้หลักธรรมพละ 5)

8.3.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาคุณภาพรับความปกติใหม่ของเยาวชนไทย ในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลักพุทธวิถี (ใช้หลักธรรมพละ 5)

## 9. บรรณานุกรม

- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2562). รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด – 19. วารสาร ศิลปะการจัดการ. 4(3). 1783-1795.
- วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์. (2560). บทบาทเชิงรุกของผู้นำการศึกษาไทย .ในรวมบทความความเป็นผู้นำทางการศึกษารวบรวมโดย ไพฑูรย์ สีนลรัตน์และนักรบ หนีแสน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. (2540). เบญจศีลเบญจธรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุรศักดิ์ อรรถจินดา. (2563). การจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั่วไป และภายใต้สถานการณ์ COVID – 19 ของโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยฝ่ายประถม. สารนิพนธ์ การศึกษาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการสิ่งแวดล้อม. คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607-610.
- Quilter-Pinner, H. and Ambrose, A. (2020). *The new normal: The future of education after COVID-19*. Institute for Public Policy Research. United Kingdom : London.

การสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21\*  
CREATION OF BUDDHIST INNOVATION FOR MENTAL DEVELOPMENT  
FOR THE ELDERLY IN THE 21<sup>st</sup> CENTURY

พระครูกิตติวราทร<sup>1</sup>, จิราภรณ์ ผันสว่าง<sup>2</sup>, พระครูปลัด สุริยะ ชวนปญโญ<sup>3</sup>,  
พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า<sup>4</sup>, สุเมตรี เทพโสภา<sup>5</sup>, อติศักดิ์ ทูมนันต์<sup>6</sup>,  
ฉัตรชัย ชมชาวี<sup>7</sup>, อมรรัตน์ ผันสว่าง<sup>8</sup>

Phrakhrukittiwaratorn<sup>1</sup>, Jiraporn Phansawang<sup>2</sup>, Phrakhrupalad Suriya Chavanapanyo<sup>3</sup>,  
Pornpimon Pochailar<sup>4</sup>, Sumate Tepsapa<sup>5</sup>, Adisak Tumanan<sup>6</sup>,  
Chatchai Chomcharee<sup>7</sup>, Amornrat Phansawang<sup>8</sup>

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด<sup>1,2,3,4,5,6,7,8</sup>  
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus<sup>1,2,3,4,5,6,7,8</sup>

Email : udomkiatthongpan@gamil.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาหลักธรรมในการสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อศึกษากระบวนการสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้สูงอายุในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ และมหาสารคาม จำนวน 300 คน สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) มีการหลักธรรมในการสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุใช้กระบวนการสร้างนวัตกรรมรูปแบบการสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 2) ผลการวิเคราะห์การสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 ปรากฏดังนี้ การสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านพัฒนาจิตด้วยปัญญา รองลงมา คือ ด้านพัฒนาจิตด้วยศีล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านผลที่ได้จากการพัฒนาจิต ตามลำดับ

คำสำคัญ : การสร้างนวัตกรรม; พุทธวิถี; การพัฒนาจิต; ผู้สูงอายุ; ศตวรรษที่ 21

## ABSTRACT

This research has the following objectives 1) to study the principles of creating an innovative Buddhist way of mental development for the elderly in the 21<sup>st</sup> century, 2) to study the process of creating Buddhist innovations to develop the mind of the elderly in the 21<sup>st</sup> century, the sample group used in this research were 300 elderly people in Roi Et, Kalasin and Maha Sarakham provinces. Purposive Sampling Proportion Tool used to collect data It is a questionnaire. Statistics used in data analysis were mean (Mean), standard deviation (Standard Deviation), and research hypotheses were tested using One-Way ANOVA.

The results showed that; 1. There are dharma principles in creating innovative Buddhist ways of developing the elderly mentality, using the process of creating innovations and creating innovative Buddhist ways of developing the elderly mentality in the 21<sup>st</sup> century. 2. The results of analyzing the creation of innovative Buddhist ways of developing the elderly mentality in the 21<sup>st</sup> century was as follows: The overall creation of innovative Buddhist ways of developing the elderly's mentality in the 21<sup>st</sup> century was at a high level. when considering side by side by ordering the mean from the most to the least, it was found that the side with the most mean mental development through wisdom, followed by mental development through precepts and the aspect with the least average value was the effect of mental

**Keywords :** Innovation creation; Buddhist way; Mental development; Elderly people 21<sup>st</sup> century

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรครั้งสำคัญคือการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสัดส่วนจำนวนประชากรโรวัยทำงานและเด็กลดลง เนื่องจากอัตราการเกิดและอัตราการตายของประชากรลดลงอย่างต่อเนื่อง จากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางการแพทย์และการสาธารณสุข การรักษาพยาบาลด้วยยาที่มีประสิทธิภาพสูงและการดูแลรักษาสุขภาพของผู้สูงอายุ (ชมพูนุท พรหมภักดี, 2556) ประเทศไทยนั้นกำลังก้าวเข้าสู่ภาวะสังคมของผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วเห็นได้จากในปี 2503 สัดส่วนของผู้สูงอายุต่อประชากรทั่วประเทศมีเพียง 1.2 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ต่อมาเพิ่มเป็นร้อยละ 8.8 ในปี 2554 มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุ 8.5 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ในปี 2563 ร้อยละ 15.3 (วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555) บริบทการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ปัจจุบันผู้สูงอายุโดยทั่วไปในประเทศไทย ต้องเผชิญกับปัญหาหลัก 3 ประการ ได้แก่ ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ คือ ผู้สูงอายุต้องเกษียณจากการงาน ไม่มีรายได้ต้องอาศัยรายได้จากเงินที่เก็บออมไว้ ถ้าหากไม่มีเงินเก็บออมไว้มากพอก็จะส่งผลให้เกิดปัญหาในการดำรงชีพเป็นภาระแก่สังคม ที่ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลจัดสวัสดิการต่างๆ ให้

เหมาะสมและเพียงพอ ส่วนปัญหาทางด้านสังคม โดยบทบาทและความสำคัญของผู้สูงอายุในสังคมมักถูกจำกัดให้ลดลง ทั้งนี้เนื่องจากถูกมองว่าสุขภาพไม่แข็งแรง การสื่อสารกับคนทั่วไปทำได้ลำบากมีผลให้ผู้สูงอายุต้องอยู่ในบ้านและมีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีประโยชน์ หมดคุณค่า เป็นภาวะให้ลูกหลาน โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่เคยพึ่งพาตนเองได้หรือให้สมาชิกในครอบครัว ต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้รับการช่วยเหลือและถ้าผู้ใกล้ชิดไม่ให้ความสนใจจะส่งผลให้ผู้สูงอายุเกิดอาการซึมเศร้าอย่างรุนแรงถึงขั้นทำร้ายตนเองได้ และสุดท้ายคือปัญหาด้านสุขภาพซึ่งผู้สูงอายุมักจะมีปัญหาด้านสุขภาพเสื่อมทราม มีโรคภัยต่างๆ เบียดเบียนทั้งโรคทางกายและโรคทางสมอง ผู้ที่มีอายุเกิน 65 ปี มักมีการเปลี่ยนแปลงทางสมอง คือ โรคสมองเสื่อม โรคหลงลืม โรคซึมเศร้า ซึ่งจากปัญหาหลักทั้ง 3 ปัญหานี้ ปัญหาทางด้านสุขภาพของผู้สูงอายุส่วนใหญ่เกิดจากการมีพฤติกรรมที่ไม่ส่งเสริมสุขภาพหรือมีพฤติกรรมสุขภาพเสริมสุขภาพในระดับต่ำ การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมรวมถึงอุตสาหกรรมค่อนข้างรวดเร็ว ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบแผนการทำงานเดิมซึ่งเรียกว่าเป็นการทำงานแบบผลิตอยู่กับบ้าน (Home – based work) เป็นการทำงานแบบอุตสาหกรรม โดยทำงานเข้าไปเย็นกลับ (เทพินทร์ พัทธราษฎร์, 2546) จากการวิเคราะห์สถานการณ์สุขภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงไป ความสัมพันธ์กับเครือข่ายลดลง ก่อให้เกิดความไม่มั่นคงและไม่ปลอดภัยต่อชีวิต นอกจากนี้ในปี 2549 กระทรวงสาธารณสุขรายงานว่าจังหวัดที่มีอัตราการฆ่าตัวตายทั้งสิ้น 73 คน ในจำนวนนี้มีผู้สูงอายุมารวมอยู่ด้วย สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการฆ่าตัวตาย พบว่า มาจากพื้นฐานบุคลิกภาพของคน ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะรู้สึกอับอายกลัวเสียหน้าไม่ยอมปรึกษาและขอความช่วยเหลือจากใครจึงนำไปสู่การฆ่าตัวตายได้ ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุในจังหวัดแห่งนี้ (พัชรารวรรณ ศรี ศิลปะนนท์, 2558) ผู้สูงอายุที่มีปัญหาด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเจ็บป่วยเรื้อรัง ซึ่งเป็นโรคที่รักษาไม่หายขาดและมีอาการกำเริบของโรคเป็นระยะ ๆ ก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อผู้ป่วยและครอบครัวการรักษาและการบรรเทาอาการที่มักปฏิบัติ ดังนั้น ผู้สูงอายุถือเป็นปวงชนียบุคคลของสังคมที่มีคุณค่าอย่างยิ่งเนื่องจากผ่านประสบการณ์มามากได้เคยเป็นกำลังสำคัญของสังคมมาก่อน มีความรู้ มีทักษะ อนุรักษ์และสืบทอด ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น วิถีชีวิตดั้งเดิม และได้ทำคุณ ประโยชน์แก่สังคมแล้วมากมาย จำเป็นอย่างยิ่งที่คนรุ่นหลังจะต้องให้ความสำคัญในการยกย่องให้การดูแล ผู้สูงอายุเหล่านี้ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพเป็นการเชิดชูเกียรติให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคนิคการแพทย์ การรู้จักดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ การลดอัตราการเกิดและอัตราการตาย จึงทำให้โครงสร้างประชากรผู้สูงตามอายุมีจำนวนสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกำลังนำไปสู่สภาวะที่เรียกว่า “ภาวะประชากรผู้สูงอายุ” (Population Aging) ทำให้ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพราะมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุเกินกว่าร้อยละ 10 ตั้งแต่ปี 2548 เป็นต้นมาประเทศไทยมีประชากรที่มีอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 10.6 และในปี 2549 มีประมาณร้อยละ 11 (ภิรมย์ เจริญผล, 2553) ปัญหาที่เกิดขึ้นมากกับผู้สูงอายุคือประสพภาวะพึ่งพิงหลายด้านได้แก่ ด้านความสามารถในการทำกิจวัตรประจำวัน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านสังคมและจิตใจ ผู้สูงอายุเป็นวัยที่ต้องเผชิญกับวิกฤตการณ์มากมายอันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และสังคม การสูญเสียปัจจัยทางสังคม (Social factor) ของผู้สูงอายุ อันได้แก่ การสูญเสียบทบาท การปลดเกษียณจากการ

ทำงานทั้ง ๆ ที่บางคนยังมีสภาพร่างกายและจิตใจ ที่แข็งแรงพอจะทำงานได้อีกจึงทำให้ผู้สูงอายุเกิดความรู้จักการสูญเสียอำนาจ (Power) และคุณค่า (Value) ของตนเองลดลงเกิดมีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมตามมา ส่วนปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุมักจะเป็นโรคเรื้อรังหรือโรคประจำตัวที่สำคัญ ได้แก่ โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคของต่อมไร้ท่อ โรคกล้ามเนื้อเส้นเอ็น กระดูก โรคระบบทางเดินหายใจ อาหาร และโรคทางเดินหายใจ สำหรับผู้สูงอายุที่ยังมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ก็ยังสามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ และจำนวนน้อยมากที่ไม่มีรายได้และอาศัยอยู่กับครอบครัวอย่างมีความสุข แต่บางรายเจ็บป่วยมีโรคประจำตัวดังกล่าวข้างต้น ที่ไม่มีรายได้ช่วยเหลือตนเองไม่ได้และถูกทอดทิ้งจากบุตรหลาน (ภิรมย์ เจริญผล, 2553) เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุจึงต้องการผู้ดูแลโดยเฉพาะทางด้านจิตใจที่มีสติปัญญาลดน้อยลง สภาพทางตามสภาพของอายุที่เปลี่ยนไปจากที่แข็งแรงเป็นอ่อนแอ เป็นต้น สภาพจิตใจ จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง บุคคลที่สูงวัยสังคมที่ถูกกลดบทบาทหลง ผู้สูงวัยจะมีภูมิคุ้มกันที่ลดลง ความร่าเริงก็เช่นกัน โดยปัจจุบันมีการตั้งกลุ่มผู้สูงอายุขึ้นมาให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ขณะเดียวกัน ผู้สูงวัยก็ได้ประสบกับปัญหาการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ผู้สูงอายุได้ปฏิบัติตนเองเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นทั้งทางครอบครัว ร่างกายและจิตใจ เพื่อเป็นการแก้ปัญหา ชีวิตประจำวัน ได้แก่ ผู้สูงอายุได้ปฏิบัติตนเพื่อให้ถึงความจริงหรือคำสอนที่เป็นแก่นพุทธธรรมซึ่งสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข กล่าวคือ ผู้สูงวัยได้ประยุกต์หลักพุทธธรรมไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน มีดังนี้ 1. หลักไตรลักษณ์ 3 ความไม่เที่ยง ความเป็นทุกข์ และความไม่ใช่อัตถ์ 2. หลักอริยสัจ 4 คือ รู้ปัญหา รู้เหตุของปัญหา รู้วิธีแก้ปัญหารู้ผลดีของการแก้ปัญหา 3. หลักบุญบาป/หลักกรรม มีความเชื่อว่าทำบุญได้สุจริต ทำชั่วไปสุทุกติ แล้ววิบบำเพ็ญตนด้วยทาน ศีลและภาวนา 4. หลักพรหมวิหารธรรม รู้จักเมตตาต่อสมาชิกในครอบครัวและรู้จักวางตนอย่างเหมาะสม 5. ปฏิบัติตนในหลักเบญจศีล เบญจธรรม เช่นไม่ทำร้ายคนและสัตว์อื่น ไม่ดื่มสิ่งมีเมา ขณะเดียวกันก็มีเมตตา ประกอบอาชีพสุจริต 6. หลักอภัยมุข 6 ไม่เกี่ยวกับการพนัน เช่นไม่เล่นหวยและ 7. หลักสังคหวัตถุ 4 รู้จักช่วยเหลือผู้สูงอายด้วยกัน รู้จักพูดให้กำลังใจ รู้จักบำเพ็ญสาธารณกุศล และรู้จักใช้ชีวิตอย่างพอเพียง (พระครูใบฎีกาโสภณ กิจจสุโร (จันทร์เพ็ญ), 2553) การพัฒนาจิต (จิตใจ) ตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เป็นวิชาการทางด้านจิต (จิตใจ) ที่เรียบง่าย ตรงไปตรงมา ทุกคนสามารถพิสูจน์ได้โดยง่าย ไม่เกี่ยวข้องกับความหลงเชื่อ เมื่อท่านได้ศึกษาทดลอง ฝึกปฏิบัติ จะได้รับผลภายในวินาทีที่ลงมือฝึกปฏิบัติ คือจะมีความเบาสบาย สงบไม่มีความทุกข์ภายในจิตใจ และจิตใจบริสุทธิ์ผ่องใสโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ เพราะเป็นเรื่องของการใช้สติปัญญาของตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น หน่วยงานภาครัฐ องค์กรทางพระพุทธศาสนา ได้ให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุมาโดยตลอด ได้ร่วมกับส่วนราชการในพื้นที่ กลุ่มองค์กรภาคประชาชนในพื้นที่ในการดูแลคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เช่น ตรวจสอบสุขภาพผู้สูงอายุให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพกายสุขภาพจิต ส่งเสริมการออกกำลังกาย ถ่ายทอดภูมิปัญญาสู่ลูกหลาน ส่งเสริมการปฏิบัติธรรม จัดกิจกรรมวันสำคัญ รดน้ำผู้สูงอายุในวันสงกรานต์ จ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่าหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องถือว่าการปฏิบัติต่อผู้สูงอายุ เป็นภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการอย่างเต็มที่และต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับกลุ่มอื่น ๆ ในสังคม เช่น เด็ก เยาวชน และสตรี เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของทุกคนในสังคมไทย



## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาหลักธรรมในการสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21
- 2.2 เพื่อศึกษากระบวนการสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 3.1 สามารถนำผลการศึกษาศึกษาการสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
- 3.2 องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาศึกษาการสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาจิตได้ในทุกระดับ ทุกหน่วยงาน ทุกองค์กรได้

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เกณฑ์เลือกผู้ให้ข้อมูลใช้วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposeful sampling) ดังต่อไปนี้ 1) บุคลากร/นักวิชาการ 10 คน ได้แก่ นักวิชาการทางด้านศาสนา นักวิชาการทางด้านวัฒนธรรม สำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดร้อยเอ็ด กาศสินธุ์ และมหาสารคาม 2) พระสังฆาธิการ พระนักปกครอง พระสงฆ์ จำนวน 50 รูป ได้แก่ เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าสำนักเรียน เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส 3) ผู้สูงอายุ/ประชาชน ชาวบ้าน จำนวน 100 คน ได้แก่ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมีความรู้ในด้านการพัฒนาจิตในการดำเนินชีวิต เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีความสนใจในประเด็นเรื่องการสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเชิงลึก โครงการอบรมปฏิบัติธรรมพัฒนาจิต มีโอกาสได้พบเห็นและเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ มากมายในการปฏิบัติธรรม จึงได้ทำการวิจัยค้นหาข้อมูลและวิธีการต่าง ๆ ให้เกิดความสมบูรณ์ของข้อมูลในการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ยึดหลักเกณฑ์หลักในการวิเคราะห์ข้อมูลตาม สุนทรธรรมทางความคิดบนศาสตร์และศิลป์ (ชาย โทธิสิตา, 2550) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย บันทึกลงและจัดข้อมูลออกเป็นกลุ่มภายใต้ประเด็นวิเคราะห์ต่าง ๆ ตามแนวคิดและทฤษฎีเพื่อให้ข้อมูล ที่ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี และวัตถุประสงค์ของการวิจัยออกเป็นภาพรวมตามประเภทพร้อมแยกแยะประเด็นตามวัตถุประสงค์

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาศึกษาหลักธรรมในการสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีการหลักธรรมในการสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุใช้กระบวนการสร้าง นวัตกรรมลระรูปแบบการสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การ พัฒนาจิตด้วยศีล การพัฒนาจิตด้วยสมาธิ การพัฒนาจิตด้วยปัญญา

5.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับกระบวนการสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุใน ศตวรรษที่ 21 พบว่า การสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ( $\bar{X}=4.31$ , S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านพัฒนาจิตด้วยปัญญา ( $\bar{X}=4.43$ ) รองลงมา คือ ด้านพัฒนาจิตด้วยศีลและด้านพัฒนาจิตด้วยสมาธิ ( $\bar{X}=4.36$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเมตตา ด้านผลที่ได้จากการพัฒนาจิต ( $\bar{X}=4.12$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านพัฒนาจิตด้วยศีล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.36$ , S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 5 ที่ว่า ละเว้นการพูดปด พูดส่อเสียด พูดเพื่อแฉ้อ ( $\bar{X}=4.39$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 7 และ 9 ที่ว่า ไม่ใช่เครื่องสำอางน้ำหอมเวลาปฏิบัติธรรม และ ไม่นอนที่นอนสูงเกิน ใช้ที่นอนตามที่กำหนดในการปฏิบัติธรรม ( $\bar{X}=4.38$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 ที่ว่า ละเว้นการฆ่าสัตว์ เป็นนิจ ( $\bar{X}=4.32$ )

ด้านพัฒนาจิตด้วยสมาธิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.36$ , S.D.=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 10 ที่ว่า ส่งเสริมให้คนในสังคมแก้ไขข้อบกพร่องด้วยวิธีการที่เหมาะสม ( $\bar{X}=4.40$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ที่ว่า ใช้อริยบถการนั่งสมาธิแบบต่าง ๆ ( $\bar{X}=4.39$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 6 และข้อที่ 7 ที่ว่า มีพระพี่เลี้ยงแนะนำในการทำสมาธิที่ถูกต้องและมีการประเมินรูปแบบการทำสมาธิ แล้วเอากลับมาปรับปรุง ( $\bar{X}=4.34$ )

ด้านพัฒนาจิตด้วยปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.43$ , S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 2 ที่ว่า เป็นมิตรกับทุกคนที่มีปฏิบัติธรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ให้เกิดปัญญา ( $\bar{X}=4.46$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 9 ที่ว่า นำเอาความรู้ที่ได้มาแนะนำถ่ายทอดให้เพื่อนปฏิบัติตาม ( $\bar{X}=4.45$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1 ที่ว่า ได้ใช้หลักธรรมอภิสถกกรรมบถในการเจริญปัญญา ( $\bar{X}=4.39$ )

ด้านผลที่ได้จากการพัฒนาจิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.39$ , S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 ที่ว่า สามารถรู้เท่าทันกิเลส ตัณหา อุปทานได้ ( $\bar{X}=4.44$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ที่ว่า สามารถรู้เท่าทันกิเลส ตัณหา อุปทานได้ ( $\bar{X}=4.43$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 6 ที่ว่าไม่ยินดีหรือยินร้ายจนควบคุมตัวเองไม่ได้ ( $\bar{X}=4.04$ )

5.3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีการสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการ พัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 พบว่า ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเผยแผ่พุทธวิธีเพื่อลดพฤติกรรมก้าวร้าวของคนไทยในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

6.1 การสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดด้านพัฒนาจิตด้วยปัญญา ( $\bar{X}=4.43$ ) รองลงมา คือ ด้านพัฒนาจิตด้วยศีล ( $\bar{X}=4.37$ ) และด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านผลที่ได้จากการพัฒนาจิต ( $\bar{X}=4.12$ ) ตามลำดับการพัฒนาจิตใจของผู้พัฒนาจิตใจของผู้ปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่องให้มีความสมดุลและส่งเสริมสุขภาพซึ่งก็มีความสำคัญ โดยเฉพาะผู้สูงอายุเพื่อให้มีกำลังใจที่เข้มแข็งประกอบด้วยพุทธปัญญาแห่งพุทธธรรม มีหลักยึดแนวจิตใจ คือ พระรัตนตรัยและมีความสุขอย่างแท้จริงทั้งทางร่างกายและจิตใจในปัจจุบันหรือที่กล่าวว่า “ชราอย่างมีคุณค่าตายก่อนตายอย่างมีความสุข” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของพระธรรมโมลี (2551) ที่กล่าวว่าชีวิตที่มีสุขภาพดีตามหลักการทางพระพุทธศาสนานั้นจะต้องประกอบพร้อมไปด้วยความสุขทั้ง 2 ประการคือ 1. กายิกสุขความสุขทางกาย 2. เจตสิกสุขความสุขทางใจ สุขภาวะทั้ง 2 อย่างนี้ในทางพระพุทธศาสนาถือว่าสุขภาวะทางใจเป็นเลิศหรือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพราะบุคคลแม้ร่างกายจะได้รับความทุกข์ยากลำบากเพียงใดก็ตามถ้าจิตใจเป็นสุขไม่ขุ่นมัวแล้วย่อมทนต่อความทุกข์ที่เกิดขึ้นทางกายนั้นได้ทั้งยังอาจหาอุบายหลีกเลี่ยงความทุกข์นั้น ๆ ได้อีกด้วยเราจะเห็นได้ชัดเจนในกรณีของพระอรหันต์ผู้ดับกิเลสต่าง ๆ ได้อย่างสิ้นเชิงแล้วแต่ท่านก็ยังต้องประสบกับความทุกข์อันเนื่องด้วยเบญจขันธ์ได้แก่อาการอาพาธต่าง ๆ หรือกระทั่งความหิวเป็นต้นแต่ท่านเหล่านั้นก็ได้เด็ดร้อนใจหรือเป็นทุกข์เป็นร้อนเพราะเวทนาทางกายเหล่านั้นได้เพราะใจท่านเป็นสุขสงบเย็นนั่นเอง หรือจะกล่าวให้ง่าย ๆ ในระดับปุถุชนคนทั่วไปนั้นแม้ร่างกายจะเจ็บปวดหรือเจ็บใช้สัก็เพียงใดหากเขามีจิตใจที่เข้มแข็งสงบเย็นไม่วิตกกังวลแล้วอาการทางกายเหล่านั้นก็สามารถทุเลาได้หรือไม่ก็สามารถยอมรับความจริงที่ตนเองเป็นได้เรียกว่า “อยู่เหนือทุกข์” โดยแท้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ ผันสว่าง และคณะ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางโดยใช้หลักจักรสี่ ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดลองใช้และหาประสิทธิภาพของรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางโดยใช้หลักจักรสี่ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ด้านปฏิรูปเทศวาสะ ด้านสัปปุริสุปปัสสยะ ด้านอัตตสัมมา ปณิธิและด้านบุพเพกตปุญญ์ สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

6.2 ด้านการพัฒนาจิตด้วยศีล พบว่า การสร้างนวัตกรรมพุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 โดยรวม ด้านการพัฒนาจิตด้วยศีล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.36$ , S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5 ที่ว่า ละเว้นการพูดปด พูดส่อเสียด พูดเพ้อเจ้อ ( $\bar{X}=4.39$ ) รองลงมา คือ ข้อที่ 7 ที่ว่าไม่ใช้เครื่องสำอางน้ำหอมเวลาปฏิบัติธรรม ( $\bar{X}=4.38$ ) และ ข้อที่ 9 ที่ว่าไม่นอนที่นอนสูงเกิน ใช้ที่นอนตามที่กำหนดในการปฏิบัติธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 ที่ว่าละเว้นการฆ่าสัตว์ เป็นนิจ ( $\bar{X}=4.32$ ) การพัฒนาศาสนาบุคคลศาสนธรรมศาสนพิธีศาสนสถานและงานสัมมาอาชีวะเพื่อให้ประชาชนและผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในโครงการและกิจกรรมที่หลากหลายและปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่องจนก่อเกิดสัมมาทิฐิ(ความเห็นชอบ) ทั้งฝ่ายโลกียะและฝ่ายมุงสู่โลกุตระคือเชื่อกรรมเชื่อผลแห่งกรรมมีความรู้ความเข้าใจในโลกและชีวิตตามความเป็นจริงและได้เข้าร่วมในพิธีปฏิญาณตนเพื่อมุ่งพัฒนาด้านการดำเนินชีวิตตามแนวทางแห่งอริยชนด้วยความสมัครใจโดยเชื่อมั่นในปัญญาตรัสรู้ของพระพุทธเจ้าคืออริยสัจ 4 ประการ และดำเนินตามอริยมรรคมีองค์ 8 ตลอดชีวิตดังมีในคำปฏิญาณตนของอุบาสกรัตน์อุบาสิการัตน์ในข้อที่ 4 ว่า “ข้าพเจ้าจะตั้งมั่นในพระสัจธรรมอันประเสริฐคืออริยสัจ 4 ประการและดำเนินตามอริยมรรคมีองค์ 8 ประการ (ว่าโดยย่อคือศีลสมาธิและปัญญา)” ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญใน

การสร้างเสริมสุขภาพทางด้านจิตใจสู่ด้านปัญญา(ปัญญาภาวนา) ของผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดีคือการมีสัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) โดยเฉพาะผู้สูงอายุหรือผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ทุกคนที่มาร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปล้วนเป็นผู้เชื่อกรรมและเชื่อผลของกรรม 100% ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ พระนำชัย ชยากโร (2556) ซึ่งพบว่าสัมมาทิฐิ(ความเห็นชอบ) ในฐานะที่เป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาตามหลักการของพระพุทธศาสนาเป็นแกนนำและมีบทบาทในทุกขั้นตอนแห่งกระบวนการของการศึกษาตามมรรคาแห่งมัชฌิมาปฏิปทาหรืออริยมรรคมีองค์ 8 เมื่อมีสัมมาทิฐิเป็นประธานแล้วกระบวนการแห่งการศึกษาในภาคปฏิบัติก็จะดำเนินไปได้กระบวนการแห่งการศึกษาคืออริยมรรคมีองค์ 8 นี้สังเคราะห์ (หรือว่าโดยย่อ) ได้เป็น 3 ขั้นตอนหรือที่เรียกว่าไตรสิกขาหรือหลักการการศึกษา 3 ประการ คือ 1. อธิศีลสิกขา (เรียกง่าย ๆ ว่าศีล) 2. อธิจิตตสิกขา (เรียกง่าย ๆ ว่าสมาธิ) 3. อธิปัญญาสิกขา (เรียกง่าย ๆ ว่าปัญญา) หลักการศึกษา 3 ประการนี้จัดวางขึ้นไว้โดยอาศัยหลักปฏิบัติที่เรียกว่าวิธีแก้ปัญหของอารยชนเป็นพื้นฐานวิธีแก้ปัญหแบบอารยชนนี้เรียกตามคำบาลีว่าอริยมรรคแปลว่าทางดำเนินสู่ความดับทุกข์ที่ทำให้เป็นอริยชนหรือวิธีดำเนินชีวิตที่ประเสริฐในการสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุใช้หลักธรรมที่เป็นเครื่องวัดและสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจคือหลักภาวนา 4 อันหมายถึง กายภาวนาสีลภาวนาจิตตภาวนาและปัญญาภาวนาผลการศึกษาพบว่า 1. กายภาวนาหรือด้านร่างกายโดยเฉพาะในด้านพฤติกรรมการดำรงชีวิตเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นคือนอกจากผู้สูงอายุจะดูแลสุขภาพร่างกายหรือสุขอนามัยแบบเฉพาะตนแล้วยังใช้การทำงานเพื่อสาธารณกุศลหรืองานจิตอาสาเป็นการออกกำลังกายรวมถึงการรับประทานอาหารที่ปลอดภัยจากสารเคมีและดำรงชีวิตที่เรียบง่ายพอเพียงหลีกเลี่ยงการดื่มสุราและการเที่ยวเตร่ยามค่ำคืนหรือไปในสถานที่อันเป็นอโคจร 2. สีลภาวนาหรือด้านสังคมผู้สูงอายุทุกคนดำรงตนอยู่ในกรอบของศีล 5 อันตั้งงามไม่คิดเบียดเบียนผู้อื่นให้เสียหายมีวัฒนธรรมการทำสมาธิร่วมกันเป็นสามัคคีธรรมมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในครอบครัวและชุมชนของตน 3. จิตตภาวนาหรือด้านจิตใจผู้สูงอายุมีจิตใจที่สงบเย็นขึ้นมีความโลกความโกรธน้อยลงมีความสุขใจมากขึ้นโดยเฉพาะทุกครั้งที่ได้ทำบุญและมีจิตใจตั้งงามชอบช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอมีการฝึกปฏิบัติในด้านสมาธิภาวนามากขึ้นกว่าเดิม 4. ปัญญาภาวนาหรือด้านปัญญามีความเชื่อในกฎแห่งกรรมและการเวียนว่ายตายเกิดเชื่อในปัญญาตรัสรู้ของพระพุทธเจ้ามีความรู้ความเข้าใจในอริยสัจ 4 มีความปรารถนาที่จะประพฤติปฏิบัติธรรมเพื่อเข้าถึงความเป็นอริยชนตามพุทธบัญญัติซึ่งแนวคิดทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการดำเนินชีวิตที่มีองค์รวม 3 ด้านมีชื่อว่าไตรสิกขาคือศีลสมาธิและปัญญาซึ่งแนวคิดหลักไตรสิกขาสามารถนำมาพัฒนา 4 ด้านเพื่อให้ครอบครัวแห่งสุขภาพทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจคือภาวนา 4 การดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุสู่การดำเนินชีวิตที่ดีงามได้นั้นหลักไตรสิกขาเพื่อการดูแลสุขภาพตนเองสามารถนำไปพัฒนา 4 ด้านคือด้านกายด้านศีลด้านจิตและด้านปัญญาผู้สูงอายุที่นำหลักภาวนา 4 ไปปฏิบัติตลอดชีวิตย่อมส่งผลให้มีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพราะเป็นการดูแลสุขภาพองค์รวมวิถีพุทธแบบยั่งยืนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ ประภัสสร กิมสุวรรณวงศ์ (2555) ที่สรุปว่าผู้สูงอายุเป็นวัยแห่งความเสื่อมถอยแนวคิดทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการดำเนินชีวิตที่มีองค์รวม 3 ด้าน มีชื่อว่าไตรสิกขากล่าวคือ 1. การพัฒนาด้านความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อมทางสังคมเรียกรวมกันว่าศีล 2) การพัฒนาด้านจิตและสุขภาพให้เป็นจิตใจที่ตั้งงามเข้มแข็งมีความสุขโดยมีเจตจำนงที่เป็นกุศลและมีสภาพเอื้อพร้อมต่อการใช้

งานทางปัญญาเรียกสั้นๆว่าสมาธิ 3. การพัฒนาด้านปัญญาซึ่งการดำเนินชีวิตเป็นองค์รวมนั้นทั้ง 3 ด้านนั้นต้องมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงถึงกันอย่างต่อเนื่องและแนวคิดหลักไตรสิกขาสามารถนำมาพัฒนา 4 ด้านคือภาวนา 4 การดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุสู่การดำเนินชีวิตที่ดั่งใจได้นั้นหลักไตรสิกขาเพื่อการดูแลสุขภาพตนเองสามารถนำไปพัฒนา 4 ด้านคือภาวนา 4 ประกอบด้วย 1. ภาวนาคือการดูแลตนเองด้วยกายภาพ 2. ศีลภาวนาคือการดูแลตนเองด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น 3. จิตตภาวนาคือการดูแลภาวะจิตใจตนเองและ 4. ปัญญาภาวนาคือการคิดพิจารณาทุกสิ่งอย่างรอบคอบบุคคลที่ปฏิบัติตามหลักภาวนา 4 ย่อมส่งผลให้มีความสุขดีตามมาเพราะเป็นการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมอย่างแท้จริง

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านพัฒนาจิตด้วยปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรนำไปเป็นนโยบายส่งเสริมการใช้พุทธวิถีการพัฒนาจิตผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

### 7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ควรจัดการให้มีการจัดการด้านองค์ความรู้เพื่อพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมที่มีคุณธรรมจริยธรรม ที่เห็นเป็นรูปธรรม ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติแนวทางการปฏิบัติตามหลัก

### 7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ศึกษาหลักการปฏิบัติในหลักไตรสิกขา เพื่อกำหนดเป็นหลักปฏิบัติทางสังคม

7.3.2 ศึกษาการผลกระทบหรือปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาทางสังคม เพื่อการพัฒนาสังคมต่อไป

## 8. บรรณานุกรม

จิราภรณ์ ผันสว่าง และคณะ. (2562). การพัฒนารูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางโดยใช้หลักจักรี. วารสารบัณฑิตเอเชีย. 9(2). 24-31.

ชมพูนุท พรหมภักดี. (2556). การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

เทพินทร์ พัทธานุกรณ์. (2546). การดูแลสุขภาพคือการดูแลสุขภาพต่อชีวิต: นิยามสุขภาพในทัศนะของบุคคล. วารสารสังคมศาสตร์. 16(1). 25-46.

ประภัสสร กิมสุวรรณวงศ์. (2555). การดูแลสุขภาพแบบองค์รวมของผู้สูงอายุตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 8(3). 19-42.

พระครูใบฎีกาโสภณ กิจจสารโธ (จันทร์เพ็ญ). (2553). การประยุกต์หลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในชีวิตประจำวันของกลุ่มผู้สูงอายุในเขตตำบลบ้านหว่า อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระนำชัย ชยากโร. (2556). **แนวทางการพัฒนาตนสู่ความเป็นพระโสดาบัน**. วิทยานิพนธ์  
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรารวรรณ ศรีศิลปะนันท์. (2550). **ตำราการดูแลสุขภาพช่องปากสำหรับผู้สูงอายุ**. เชียงใหม่ :  
โรงพิมพ์นันทกานต์.
- ภิรมย์ เจริญผล. (2553). **ศึกษาวิเคราะห์หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ:  
กรณีศึกษา ผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์ จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร  
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2555). **สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2554**.  
กรุงเทพฯ : พงษ์พานิชย์เจริญผล จำกัด.

การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีม  
ในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5\*

THE DEVELOPMENT OF COOPERATIVE LEARNING ACTIVITIES TO  
ENHANCE TEAMWORK ABILITY IN THAI DANCE CLASS  
OF GRADE 5 STUDENTS

อรปภา ศรียาฤทธิ์<sup>1</sup>, สัจธรรม พรทวีกุล<sup>2</sup>  
Onpapha Sriyarit, Satjatham Phorntaweekul<sup>2</sup>  
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด<sup>1,2</sup>  
Roi Et Rajabhat University<sup>1,2</sup>  
Email : Packmuaylao@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 70/70 2) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือในรายวิชานาฏศิลป์ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือในรายวิชานาฏศิลป์ กลุ่มตัวอย่าง นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่สุวรรณภูมิ จำนวน 37 คน ที่เรียนในภาคเรียนที่ 2/2565 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ 2) แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม 3) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนต่อโดยใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีมในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีค่าเท่ากับ 85.07/82.75 2) ความสามารถในการทำงานเป็นทีมในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถทำงานเป็นทีมในรายวิชานาฏศิลป์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ; การทำงานเป็นทีม; นาฏศิลป์ไทย

## ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to develop cooperative learning activities in the Thai dance class of grade 5 students to achieve the criteria 70/70. 2) to compare the ability working as a team of grade 5 students before and after cooperative learning management 3) to study the satisfaction of grade 5 students toward cooperative learning activities in the Thai dance class. The sample group consisted of 37 Prathomsuksa 5 (grade 5) who study in semester 2/2022 at Anubanmuangmai Suwannaphum School. The research instrument used of 1) A learning management plan by cooperative learning activities. 2) Teamwork Assessment 3) The student's satisfaction questionnaires by using cooperative learning activities. The statistical methods used for data analyze were: Percentage, mean, standard deviation, reliability, correlation coefficient and also test the hypothesis of t-test.

The results revealed that 1) Efficiency of cooperative learning management activities with strengthened the working ability as a team in the Thai dance class of grade 5 students the efficiency criteria of 85.07/82.75. 2) The working ability team of the team in the Thai dance class of grade 5 students before and after organizing cooperative learning activities, there was a statically significant difference at .05 level. 3) The satisfaction of grade 5 students toward cooperative learning activities to enhance teamwork ability in the Thai dance class overall, it was at a high level.

**Keywords :** Cooperative learning activities; Team work; Thai dance

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และของโลก ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวทางของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้ระบุว่า ทักษะที่จำเป็นในโลกศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะที่เรียก ตามคำย่อว่า 3Rs 8Cs (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) นอกจากนี้ยังมีการกำหนด เป้าหมายด้านผู้เรียนหลายด้านที่สำคัญ คือ ทักษะด้านความร่วมมือ ทักษะการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสำคัญ ดังนี้ ความสามารถในการคิด



ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตและ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายด้านการศึกษาศตวรรษที่ 21 ในการเตรียมตัวผู้เรียนให้พร้อมทั้งชีวิต ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิต (อรชร วัฒนกุล, 2553) และพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็น โดยเฉพาะทักษะความร่วมมือ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสาร และทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (วิจารณ์ พานิช, 2555)

จากการศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ในรายวิชานาฏศิลป์ที่ผ่านมา พบว่า ผู้เรียนประสบปัญหาการทำงานเป็นทีม โดยสังเกตได้จากพฤติกรรมการรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีการผลัดภาระงานให้กับสมาชิกคนอื่น ทำให้ภายในกลุ่มมีผู้ที่ทำงานเพียง 1-2 คนต่อกลุ่มเท่านั้น ผู้เรียนไม่ชอบการทำงานร่วมกับผู้อื่น ปฏิเสธเพื่อนที่เรียนอ่อนไม่ยอมอธิบายและช่วยเหลือเพื่อน สอดคล้องกับผลการประเมินพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 ซึ่งมีผลการประเมินพฤติกรรมกลุ่ม อยู่ที่ระดับ 61.66 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อาจเกิดจากกระบวนการเรียนการสอนที่ไม่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในห้อง การสอนยังคงเน้นที่ผู้สอนเป็นศูนย์กลาง เป็นผู้ถ่ายทอดและให้นักเรียนลอกเลียนแบบท่าทางของครู สอดคล้องกับที่ วิวัฒน์ เพชรศรี (2563) กล่าวว่าในการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมาผู้เรียนชอบทำงานเดี่ยวมากกว่าการทำงานกลุ่ม ส่งผลให้ขาดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ไม่เกิดความคิดที่แปลกใหม่ ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้จากการเรียนไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ ทำให้นักเรียนเกิดความเบื่อหน่ายขาดความสุข ขาดจินตนาการในการเรียน มีทัศนคติที่ไม่ค่อยดีต่อวิชานาฏศิลป์ เพราะมองเป็นเรื่องที่เกเรตัว

จากสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ดังที่ได้กล่าวไปข้างต้น กระบวนการเรียนการสอนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาทางด้านสติปัญญาและความคิดของนักเรียน ฉะนั้นการเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมหรือเลือกประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ดีให้กับนักเรียนเน้นให้ผู้เรียนได้คิด ฝึกแสวงหา ค้นหา และสรุปสร้างความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งได้ทักษะทางสังคมและการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น อันเป็นทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างยิ่ง ซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพทางการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน และสนับสนุนให้มีการช่วยเหลือจนบรรลุผลตามเป้าหมาย Slavin, David Johnson และ Roger Johnson กล่าวว่า ความรู้สึกของผู้เรียนต่อตนเอง ต่อโรงเรียน ครูและเพื่อนร่วมชั้น มีผลต่อการเรียนรู้มาก (ทีศนา เขมมณี, 2564) นอกจากนี้ Johnson, Johnson and Holubec (1994) ยังกล่าวถึงผลดีของการเรียนรู้แบบร่วมมือ ไว้ว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยให้ผู้เรียนมีความพยายามที่จะเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและมีผลงานมากขึ้น การเรียนรู้มีความคงทนมากขึ้น (Longterm Retention) มีแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นเตรียม 2) ขั้นสอน 3) ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม 4) ขั้นประเมินผลการเรียนรู้ 5) ขั้นสรุปบทเรียนและเสริมแรง สอดคล้องกับทฤษฎีทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือของ สลาบิน (Slavin) เดวิด จอห์นสัน (David Johnson) และรอเจอร์ จอห์นสัน (Roger Johnson) คือ ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้จากกลุ่มให้มากที่สุด มีความร่วมมือทั้งด้านความคิด การทำงาน และความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและร่วมกันจนสามารถ

บรรลุเป้าหมายได้ การที่จะช่วยให้การดำเนินงานของกลุ่มเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายนั้น กลุ่มจะต้องมีหัวหน้าที่ดี สมาชิกที่ดี และกระบวนการทำงานที่ดี นั่นคือ มีการเข้าใจในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน ผู้เรียนมีการพึ่งพาอาศัยกันในการเรียนรู้ มีการปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีการวิเคราะห์กระบวนการของกลุ่ม และมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานร่วมกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งมีรูปแบบการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม เพื่อให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มประสบผลสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นได้ ส่งผลถึงการพัฒนาความเป็นผู้นำ การรู้จักบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ความร่วมมือในการทำงาน การยอมรับนับถือและเข้าใจกัน การมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสามารถในการทำงานเป็นทีมในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 นอกจากนี้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี รวมทั้งได้เรียนรู้ทักษะทางสังคมและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอันเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตด้วย

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ในรายวิชานาฏศิลป์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 70/70

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานเป็นทีม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ในรายวิชานาฏศิลป์

2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ในรายวิชานาฏศิลป์

## 3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ความสามารถในการทำงานเป็นทีม โดยใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 ได้แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในรายวิชานาฏศิลป์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

4.2 ได้แนวทางพัฒนาผู้เรียนในด้านผู้นำ ด้านการรู้จักบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน และด้านความร่วมมือในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและเข้าใจกัน ตามความสามารถในการทำงานเป็นทีม

4.3 ได้แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นศูนย์กลางและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

## 5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบแผนการวิจัยแบบการทดลองขั้นต้น (pre-experimental design) โดยศึกษากลุ่มเดียววัดก่อน - หลังการทดลอง (one-group pretest-posttest design) มีรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัย ดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่สุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 5 ห้อง จำนวน 182 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster random sample) จำนวน 1 ห้อง นักเรียน 37 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 7 แผน แผนละ 1 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 7 ชั่วโมง 2) แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีมในรายวิชานาฏศิลป์ ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นแบบวัดก่อนและหลังเรียน (Pretest - Posttest) โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม โดยมีองค์ประกอบของความสามารถในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านการรู้จักบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความร่วมมือในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและเข้าใจกัน และด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะมีการประเมิน 2 ชุด คือ ฉบับสำหรับครูผู้สอนประเมิน และฉบับสำหรับผู้เรียนประเมินตนเองมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยแบ่งประเด็นการประเมินเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยชี้แจงผู้เรียนเกี่ยวกับขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในรายวิชานาฏศิลป์ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นเตรียม 2. ขั้นสอน 3. ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม 4. ขั้นประเมินผลการเรียนรู้ 5. ขั้นสรุปบทเรียนและเสริมแรง 2) ทดสอบก่อนเรียนรู้ (Pre-test) เป็นแบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม จำนวน 2 ชุด คือ ฉบับครูผู้สอนประเมิน และฉบับผู้เรียนประเมินตนเอง 3) ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 7 ชั่วโมง 4) ในการจัดการเรียนรู้ ให้นักเรียนทำใบกิจกรรมของแต่ละแผนตรวจให้คะแนน 5) เมื่อสิ้นสุดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ทำการทดสอบหลังเรียน (Post-test) เป็นแบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม จำนวน 2 ชุด คือ ฉบับครูผู้สอนประเมิน และฉบับผู้เรียนประเมินตนเอง 6) นำแบบประเมินความพึงพอใจที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 15 ข้อให้ผู้เรียนประเมินหลังการจัดการเรียนรู้ 7) นำผลการทดสอบไปวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิจัย 1) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้เกณฑ์ประสิทธิภาพ E1/E2 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation

Coefficient) 2) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพแบบสอบถาม ได้แก่ (1) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) (2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีมและแบบสอบถามความพึงพอใจ ใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient Method) 3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบที (one-sample t-test)

## 6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ 70/70

**ตารางที่ 1** ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

คะแนน	จำนวนนักเรียน (N)	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	ร้อยละ
ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E <sub>1</sub> )	37	140	119.10	3.86	85.07
ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E <sub>2</sub> )	37	105	86.89	4.34	82.75
ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ (E <sub>1</sub> / E <sub>2</sub> ) เท่ากับ 85.07/82.75					

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพของกระบวนการเท่ากับ 85.07 และประสิทธิภาพของผลลัพธ์เท่ากับ 82.75 ดังนั้น แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพเท่า 85.07/82.75 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 70/70

6.2 เปรียบเทียบความสามารถในการทำงานเป็นทีม ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ในรายวิชานาฏศิลป์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

**ตารางที่ 2** ความสามารถในการทำงานเป็นทีมในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 (ฉบับครูผู้สอนประเมิน) ก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

การทดสอบ	จำนวน (N)	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig
ก่อนเรียน	37	15	8.41	1.27	-17.500	36	.000
หลังเรียน	37	15	13.14	0.97			

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 2 พบว่า ความสามารถในการทำงานเป็นทีมในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 (ฉบับครูผู้สอนประเมิน) หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

แบบร่วมมือ ( $\bar{X} = 13.14$ , S.D. = 0.97) สูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ( $\bar{X} = 8.41$ , S.D. = 1.27) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 3** ความสามารถในการทำงานเป็นทีมในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 (ฉบับผู้เรียนประเมินตนเอง) ก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

การทดสอบ	จำนวน (N)	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
ก่อนเรียน	37	60	41.54	3.87	-15.792	36	.000
หลังเรียน	37	60	53.22	2.38			

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 3 พบว่า ความสามารถในการทำงานเป็นทีมในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 (ฉบับผู้เรียนประเมินตนเอง) หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ( $\bar{X} = 41.54$ , S.D. = 3.87) สูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ( $\bar{X} = 53.22$ , S.D. = 2.38) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานเป็นทีมก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทำให้พบว่าผู้เรียนมีพัฒนาการทางความสามารถในการทำงานเป็นทีมในแต่ละด้าน ตามรายละเอียด ดังนี้

**ตารางที่ 4** ความสามารถในการทำงานเป็นทีมในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 (ฉบับผู้เรียนประเมินตนเอง) ก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ประเด็นการประเมิน ความสามารถในการทำงาน เป็นทีมด้วยกิจกรรมการ เรียนรู้แบบร่วมมือ	ก่อนการจัดกิจกรรม				หลังการจัดกิจกรรม			
	ผู้สอนประเมิน		ผู้เรียนประเมิน ตนเอง		ผู้สอน ประเมิน		ผู้เรียนประเมิน ตนเอง	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านที่ 1 ความเป็นผู้นำ	1.65	0.48	8.16	1.34	2.62	0.49	10.81	1.24
2. ด้านที่ 2 การรู้จักบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	1.73	0.45	8.57	1.40	2.65	0.48	10.65	1.16
3. ด้านที่ 3 ความร่วมมือใน การทำงาน	1.65	0.48	8.27	1.30	2.57	0.50	10.54	1.26
4. ด้านที่ 4 การยอมรับนับ ถือและเข้าใจกัน	1.62	0.49	7.92	1.51	2.54	0.50	10.19	1.28
5. ด้านที่ 5 การมีเป้าหมาย ร่วมกัน	1.76	0.43	8.62	1.49	2.76	0.43	11.03	1.14

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4 พบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านความเป็นผู้นำ 2) ด้านการรู้จักบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ 3) ด้านความร่วมมือในการทำงาน 4) ด้านการยอมรับนับถือและเข้าใจกัน 5) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอในสองประเด็นเพื่อเปรียบเทียบความสามารถทำงานเป็นทีมก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ในประเด็นที่มีการพัฒนามากที่สุด และประเด็นที่มีการพัฒนาน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาผลคะแนนค่าเฉลี่ยความสามารถในการทำงานเป็นทีม ประเด็นที่ผู้เรียนมีพัฒนาการมากที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 5 การมีเป้าหมายร่วมกัน คือ ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านการมีเป้าหมายร่วมกันหลังได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ฉบับผู้สอนประเมินมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ( $\bar{X} = 2.76$ , S.D. = 0.43) สูงกว่าด้านการมีเป้าหมายร่วมกันก่อนได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ( $\bar{X} = 1.76$ , S.D. = 0.43) และฉบับผู้เรียนประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ( $\bar{X} = 11.03$ , S.D. = 1.14) สูงกว่าด้านการมีเป้าหมายร่วมกันก่อนได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ( $\bar{X} = 8.62$ , S.D. = 0.43) และประเด็นที่มีการพัฒนาการน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 4 การยอมรับนับถือและเข้าใจกัน คือ ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านการยอมรับนับถือและเข้าใจกันหลังได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ฉบับผู้สอนประเมินมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ( $\bar{X} = 2.54$ , S.D. = 0.50) สูงกว่าด้านการยอมรับนับถือและเข้าใจกันก่อนได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ( $\bar{X} = 1.62$ , S.D. = 0.49) และฉบับผู้เรียนประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ( $\bar{X} = 10.19$ , S.D. = 1.28) สูงกว่าด้านการยอมรับนับถือและเข้าใจกันก่อนได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ( $\bar{X} = 7.92$ , S.D. = 1.51)

ผู้วิจัยได้นำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความสามารถในการทำงานเป็นทีมฉบับผู้สอนประเมินและฉบับผู้เรียนประเมินตนเอง ซึ่งมีรายละเอียด ดังตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีมฉบับผู้สอนประเมินและฉบับผู้เรียนประเมินตนเอง หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ประเด็นการประเมิน ความสามารถในการทำงาน เป็นทีมด้วยกิจกรรมการ เรียนรู้แบบร่วมมือ	ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินความสามารถในการทำงาน เป็นทีมฉบับผู้สอนประเมินและฉบับผู้เรียนประเมินตนเอง			
	N	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านที่ 1 ความเป็นผู้นำ	37	.833	.000	สัมพันธ์สูงมาก
2. ด้านที่ 2 การรู้จักบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ	37	.813	.000	สัมพันธ์สูงมาก
3. ด้านที่ 3 ความร่วมมือใน การทำงาน	37	.862	.000	สัมพันธ์สูงมาก
4. ด้านที่ 4 การยอมรับนับ ถือและเข้าใจกัน	37	.863	.000	สัมพันธ์สูงมาก
5. ด้านที่ 5 การมีเป้าหมาย ร่วมกัน	37	.852	.000	สัมพันธ์สูงมาก

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีมฉบับผู้สอนประเมินและฉบับผู้เรียนประเมินตนเอง พบว่า ด้านที่ 4 การยอมรับนับถือและเข้าใจกัน มีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงมาก ( $r = 0.863$ ) รองลงมา คือ ด้านที่ 3 ความร่วมมือในการทำงานมีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับความสัมพันธ์สูงมาก ( $r = 0.862$ ) ด้านที่ 5 การมีเป้าหมายร่วมกันมีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับความสัมพันธ์สูงมาก ( $r = 0.852$ ) ด้านที่ 1 การเป็นผู้นำมีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับความสัมพันธ์สูงมาก ( $r = 0.833$ ) ด้านที่ 2 การรู้จักบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบมีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับความสัมพันธ์สูงมาก ( $r = 0.813$ ) สามารถสรุปได้ว่าการประเมินความสามารถในการทำงานเป็นระหว่างฉบับผู้สอนประเมินและฉบับผู้เรียนประเมินตนเอง มีระดับความสัมพันธ์สูงมากในทุกด้าน

6.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นประเด็น แบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านเนื้อหา 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดผลประเมินผล ซึ่งประเด็นที่ผู้เรียนมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.57) อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือมีรูปแบบการเรียนรู้เป็นกลุ่มซึ่งส่งเสริมผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ให้ผู้เรียนได้พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จนนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน จึงเป็นเหตุให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมา ได้แก่ ด้านเนื้อหา ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.58) ระดับมาก ด้านสื่อการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.63) ระดับมาก และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการวัดผลประเมินผล ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.56) ระดับมาก

## 7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 ประสิทธิภาพของกระบวนการแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ( $E_1/E_2$ ) มีค่าเท่ากับ 85.07/82.75 หมายความว่า ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยจากการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างเรียน คือ การทำใบงานและการนำเสนอผลงาน คิดเป็นร้อยละ 85.07 และคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม ซึ่งประเมินโดยครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 82.75 แสดงให้เห็นว่าแผนการจัดเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในรายวิชานาฏศิลป์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 70/70 จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทั้ง 5 ขั้นตอน ที่ส่งเสริมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายในชั้นเรียน อีกทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ยังเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้เป็นการทำงานร่วมกัน อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีความรับผิดชอบทั้งในส่วนของตนเองและส่วนรวม รวมทั้งเป็นกำลังใจช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทำให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มประสบผลสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สังเกตได้จากหลังได้รับมอบหมายงาน ก่อนที่จะลงมือ

ปฏิบัติงานผู้เรียนมีการปรึกษาหารือ วางแผนการทำงาน รับผิดชอบหน้าที่ของตนเองอย่างดี เพื่อเป้าหมายที่จะต้องทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด ผู้เรียนยังคอยแนะนำให้ความช่วยเหลือสมาชิกคนอื่น ๆ อีกด้วย รูปแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เริ่มจากครูผู้สอนจัดกลุ่มผู้เรียน ชี้แจงวัตถุประสงค์และเนื้อหาในบทเรียนจากนั้นให้ผู้เรียนร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม เสร็จแล้วนำเสนอข้อมูลเพื่อประเมินความรู้และการทำงานเป็นทีม สุดท้ายจะร่วมกันสรุปบทเรียนและให้ข้อเสนอแนะในการทำงานครั้งต่อไป ซึ่งกลุ่มใดที่ทำงานสำเร็จถูกต้องตามเวลาที่กำหนด ครูผู้สอนจะให้ดาว ซึ่งเป็นการสะสมคะแนน กลุ่มที่มีคะแนนดาวสะสมมากที่สุดจะได้รับรางวัลเมื่อสิ้นสุดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเป็นกำลังใจแก่นักเรียน สอดคล้องกับแนวความคิด Johnson and Johnson (1994) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือ คือ การเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อยโดยมีสมาชิกกลุ่มที่มีความสามารถแตกต่างกันประมาณ 3 – 6 คน ช่วยกันเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม ลักษณะร่วมมือกันหรือช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ คือ แต่ละคนต่างก็รับผิดชอบในการเรียนรู้ของตน และในขณะที่เดียวกันก็ต้องช่วยให้สมาชิกคนอื่นเรียนรู้ด้วย เช่นเดียวกับ สยามพร ศรีมุงคุณ (2555) กล่าวว่า ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ คือ การจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีนี้จะเน้นให้ผู้เรียนช่วยกันในการเรียนรู้ โดยมีกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนมีการพึ่งพาอาศัยกันในการเรียนรู้ มีการปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด มีการสัมพันธ์กัน มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีการวิเคราะห์กระบวนการของกลุ่ม และมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานร่วมกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2557) ที่กล่าวว่า คนที่เก่งจะช่วยเหลือคนที่เรียนอ่อนกว่า นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความเห็นใจกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความผูกพันกัน โดยยึดหลักความสำเร็จของกลุ่มคือความสำเร็จของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม เนื่องจากการศึกษาปัจจุบันมีการส่งเสริมการเรียนรู้แบบแข่งขันและแบบรายบุคคลอยู่แล้ว จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี รวมทั้งได้เรียนรู้ทักษะทางสังคมและการทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกริกเกียรติ นรินทร์ (2563) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน โดยใช้การพัฒนาการเรียนการสอนแบบผสมผสานด้วยเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ TGT เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการทำงานเป็นทีม วิชาเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. ผลการพัฒนาการเรียนการสอนแบบผสมผสานด้วยเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ TGT เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการทำงานเป็นทีม วิชาเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 (80.83/82.55) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับพิมพ์พิชชา ศาสตราชัย (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานเป็นทีม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษา ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 90.54/87.40 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มีขั้นตอนการสอนให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกัน พึ่งพาอาศัยและคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี



7.2 ความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยความสามารถในการทำงานเป็นทีมหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ ดังที่ปรากฏให้เห็นได้จากผลการประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีผลคะแนนเฉลี่ยหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ฉบับผู้สอนประเมิน เท่ากับ 87.56 ซึ่งสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เท่ากับ 56.03 ฉบับผู้เรียนประเมินตนเอง เท่ากับ 88.69 ซึ่งสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เท่ากับ 69.23 และเมื่อพิจารณาถึงประเด็นของการประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีมที่มีทั้ง 5 ประเด็น พบว่า ด้านที่มีการพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ฉบับผู้สอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ( $\bar{X} = 2.76$ , S.D. = 0.43) สูงกว่าด้านการมีเป้าหมายร่วมกันก่อนได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ( $\bar{X} = 1.76$ , S.D. = 0.43) และฉบับผู้เรียนประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ( $\bar{X} = 11.03$ , S.D. = 1.14) สูงกว่าด้านการมีเป้าหมายร่วมกันก่อนได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ( $\bar{X} = 8.62$ , S.D. = 0.43) เนื่องจากก่อนลงมือทำงานที่ได้รับการมอบหมายผู้เรียนมีการปรึกษาหารือ วางแผนการทำงานและตั้งเป้าหมายที่จะต้องทำงานให้สำเร็จ ล่วง จึงเป็นผลให้ด้านการมีเป้าหมายร่วมกันมีคะแนนพัฒนาการที่มากกว่าด้านอื่น ๆ และด้านที่มีการพัฒนาน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือและเข้าใจผู้เรียนมีพัฒนาการด้านการยอมรับนับถือและเข้าใจกันหลังได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ฉบับผู้สอนประเมินมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ( $\bar{X} = 2.54$ , S.D. = 0.50) สูงกว่าด้านการยอมรับนับถือและเข้าใจกันก่อนได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ( $\bar{X} = 1.62$ , S.D. = 0.49) และฉบับผู้เรียนประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ( $\bar{X} = 10.19$ , S.D. = 1.28) สูงกว่าด้านการยอมรับนับถือและเข้าใจกันก่อนได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ( $\bar{X} = 7.92$ , S.D. = 1.51) เนื่องจากผู้เรียนทุกคนต่างมีความคิดเห็นเป็นของตนเอง และคิดว่าความคิดของตนเองนั้นถูกต้อง หากทำตามความคิดของตนจะสามารถให้งานสำเร็จได้ จึงอาจจะทำให้มีการขัดแย้งกันบ้างในเวลาทำงานร่วมกัน ส่งผลให้ด้านการยอมรับนับถือและเข้าใจกันเป็นประเด็นที่มีการพัฒนาการน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เหนือดวง พูลเพิ่ม (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้วิชาดนตรี ตามแนวคิดของชูชุกีร์ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อพัฒนาทักษะการขับร้องและความสามารถในการทำงานเป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้วิชาดนตรี ตามแนวคิดของชูชุกีร์ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจลักษณ์ อ่อนศรี (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิค STAD ร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิค STAD ร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยาโดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นรูปแบบการเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติจริงร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม การแบ่งกลุ่มโดยลดความสามารถทำให้การทำงานภายในกลุ่มมีลักษณะแบบ เพื่อนช่วยเพื่อน มีการทำงาน

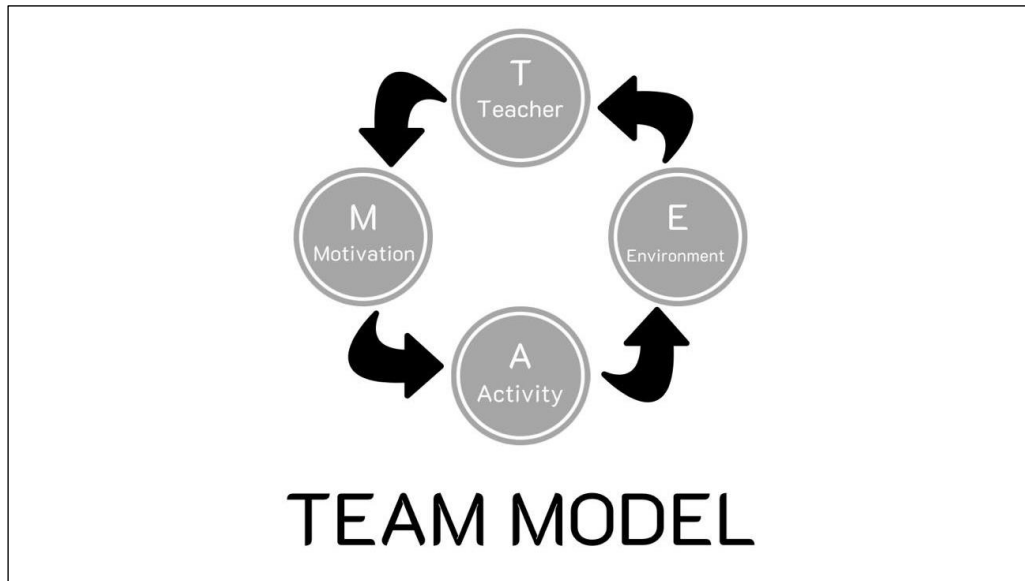
ร่วมกัน อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีความรับผิดชอบทั้งในส่วนของตนเองและส่วนรวม รวมทั้งเป็นกำลังใจช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มประสบผลสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน เห็นได้จากการประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีมที่มีคะแนนพัฒนาการมากขึ้นในทุก ๆ ด้านหลังจากได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

7.3 ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถทำงานเป็นทีม ในรายวิชานาฏศิลป์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.47, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นประเด็น แบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านเนื้อหา 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านการวัดผลประเมินผล ซึ่งประเด็นที่ผู้เรียนมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ( $\bar{X}$  = 4.54, S.D. = 0.57) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านเนื้อหา ( $\bar{X}$  = 4.45, S.D. = 0.58) ระดับมาก ด้านสื่อการเรียนการสอน ( $\bar{X}$  = 4.41, S.D. = 0.63) ระดับมาก และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการวัดผลประเมินผล ( $\bar{X}$  = 4.36, S.D. = 0.56) ระดับมาก เนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือมีรูปแบบการเรียนรู้เป็นกลุ่มซึ่งส่งเสริมผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ร่วมกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ให้ผู้เรียนได้ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จนนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน จึงเป็นเหตุให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มากกว่าด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา บุญหล้า (2665) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้เกมคำศัพท์ภาษาอังกฤษแบบกลุ่มร่วมมือด้วยเทคนิค TGT เพื่อส่งเสริมการรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษและการทำงานเป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้เกมคำศัพท์แบบกลุ่มร่วมมือด้วยเทคนิค TGT เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษและการทำงานเป็นทีม มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่า ( $\bar{X}$  = 44.65, S.D. = 0.13) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชา ปิ่นกระโทก (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ใช้เว็บสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนอนุบาลดารณีท่าบ่อ ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ใช้เว็บสนับสนุนการเรียนรู้อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยผู้วิจัยสร้างแผนการจัดการเรียนรู้จากการศึกษา เอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีมของผู้เรียน สังเกตได้จากการทำแบบประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม นอกจากนั้นยังเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความพึงพอใจมาก แล้วยังมีศักยภาพที่จะใช้ในการพัฒนาความรู้และทักษะการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลการเรียนดีขึ้นอีกด้วย

## 8. องค์ความรู้ใหม่

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ค้นพบองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีมในรายวิชาภูมิศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ให้มีประสิทธิภาพโดยมีองค์ประกอบ 4 ขั้นตอน ดังนี้



T : Teacher คือ ครูเป็นผู้สนับสนุนคอยชี้แนะแนวทางในการดำเนินกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างเรียบร้อย

E : Environment คือ การสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในขณะที่ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้

A : Activity คือ การปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มของนักเรียนโดยใช้การจัดการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีม

M : Motivation คือการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันภายในกลุ่มให้สำเร็จลุล่วง โดยมีการเสริมแรงเป็นของรางวัล

## 9. ข้อเสนอแนะ

### 9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้ สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการคิด ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ครูจึงต้องมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติจริงให้มากเป็นพิเศษ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิต

## 9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

9.2.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ในขั้นตอนของการทำกิจกรรมกลุ่มผู้เรียนค่อนข้างใช้เวลานาน ผู้สอนควรกำกับเวลาให้เกิดความกระชับ เพื่อจะได้ดำเนินการขั้นตอนการสอนในลำดับต่อไป

9.2.2 ในขั้นสรุปบทเรียนและเสริมแรง ผู้สอนควรให้การเสริมแรง โดยการให้คะแนน 3 ดาว กับกลุ่มที่ทำงานสำเร็จถูกต้องตามเวลาที่กำหนด ซึ่งเป็นการสะสมคะแนน กลุ่มที่มีคะแนนดาวสะสมมากที่สุดจะได้รับรางวัลเมื่อสิ้นสุดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเป็นกำลังใจให้นักเรียน

9.2.3 ผู้สอนควรศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคลให้เข้าใจก่อนการจัดผู้เรียนเข้ากลุ่ม เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 9.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

9.3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ไปใช้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ และควรศึกษาตัวแปรอื่นที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

9.3.2 ควรมีการนำเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมามีส่วนร่วมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น เทคนิค Jigsaw เทคนิค Think Pair Share เป็นต้น เพื่อให้กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น

## 10. บรรณานุกรม

- เกริกเกียรติ นรินทร์. (2563). การพัฒนาการเรียนการสอนแบบผสมผสานด้วยเทคนิคเรียนรู้แบบร่วมมือ TGT เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการทำงานเป็นทีม วิชาเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิตินา แชมมณี. (2564). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 23. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจลักษณ์ อ่อนศรี. (2563). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิค STAD ร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์พิชชา ศาสตราชัย. (2562). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวสะเต็มศึกษาร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทักษะการทำงานเป็นทีม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลักขณา สริวัฒน์. (2557). จิตวิทยาสำหรับครู. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วิจารณ์ พานิชย์. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ตถาตาพับลิเคชั่น.

- วิวัฒน์ เพชรศรี. (2563). รูปแบบการสอนนาฏศิลป์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต1. *วารสารวิจัยและประเมินผลอุบลราชธานี*. 9(1). 55-61.
- สยมพร ศรีมุงคุณ. (2555). *ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2565. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/341272>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- เหนือดวง พูลเพิ่ม. (2560). *การจัดการเรียนรู้วิชาดนตรี ตามแนวคิดของชูชุกีร์ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อพัฒนาทักษะการขับร้องและความสามารถในการทำงานเป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อนุชา ปันกระโทก. (2564). *การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ใช้เว็บสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนอนุบาลดารณีนีท่าบ่อ*. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 19(1). 60-62.
- อภิญา บุญหล้า. (2565). *การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้เกมคำศัพท์ภาษาอังกฤษแบบกลุ่มร่วมมือด้วยเทคนิค TGT เพื่อส่งเสริมการรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษและการทำงานเป็นทีม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรชร วัฒนกุล. (2553). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T. (1994). *An overview of cooperative learning*. In J. S. Thousand, R.A. Villa, & A.I. Nevin (Eds.), *Creativity and collaborative learning*. Baltimore, Maryland : Paul H. Brookes Publishing Co.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T. and Hollubee, E. J. (1994). *The Nuts and Bolt of Cooperative Learning*. Minnesota : Interaction Book.

แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0  
ของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์\*  
THE GUIDELINES FOR SUSTAINABLE TOURISM DEVELOPMENT IN  
ACCORDANCE WITH THAILAND 4.0 POLICY IN HUA HIN DISTRICT,  
PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE

อาทิตย์ อินภูวา<sup>1</sup>, วลัยพร ชินศรี<sup>2</sup>  
Artit Inphuwa<sup>1</sup>, Walaiporn Chinnasri<sup>2</sup>  
มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด จังหวัดเพชรบุรี<sup>1,2</sup>  
Stamford International University, Phetchaburi Province<sup>1,2</sup>  
Email : artit.tawan@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน 2) เปรียบเทียบการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 3) ศึกษานโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล ต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน และ 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของอำเภอหัวหิน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในอำเภอหัวหิน จำนวน 384 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ความแปรปรวนทางเดียว การถดถอยเชิงพหุ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน อยู่ในระดับมาก 2) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน ต่างกัน 3) นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านเทคโนโลยี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านนวัตกรรม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของอำเภอหัวหิน พบว่า ควรมีการปรับปรุงและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้คงสภาพและคงความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ควรปรับปรุงพัฒนาศูนย์บริการข้อมูลการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐาน ควรประเมินความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง ควรกระตุ้นการท่องเที่ยวในรูปแบบต่าง ๆ และควรพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวให้หลากหลายมากขึ้น

**คำสำคัญ :** การพัฒนา; การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน; นโยบายไทยแลนด์ 4.0

## ABSTRACT

This mixed-method research aimed to: 1) Study the level of sustainable tourism development of Hua Hin District 2) Compare the sustainable tourism development of Hua Hin District Classified by personal characteristics. 3) Study the Thailand 4.0 policy that has a causal relationship. To develop sustainable tourism of Hua Hin District and 4) study guidelines for sustainable tourism development according to Thailand 4.0 policy of Hua Hin District. The sample group was 384 tourists who visited Hua Hin District in 2023 and 8 key informants of Phetchaburi Municipality. Data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, multiple regression, and content analysis.

The results showed that; 1) Sustainable tourism development of Hua Hin District at a high level 2) personal characteristics, including different monthly income 3) The overall policy of Thailand 4.0 in terms of government support and creativity there is a causal relationship with the sustainable tourism development of Hua Hin District. It was statistically significant at the 0.001 level of technology. was statistically significant at the 0.01 level; innovation was statistically significant at the 0.05 level, and 4) Guidelines for sustainable tourism development according to the Thailand 4.0 policy of Hua Hin District, it was found that tourist attractions should be improved and restored to maintain their condition and maintain local identity. Improving and developing tourist information centers to meet standards constantly assessing the satisfaction of tourists Stimulate tourism in various forms and develop more diverse forms of tourism.

**Keyword :** Development; Sustainable Tourism Development; Thailand 4.0 Policy

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและนโยบายของภาครัฐบาลในเรื่องประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ทำให้ส่งผลต่อนโยบายด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทยและการตลาดท่องเที่ยว 4.0 ที่เน้นด้านนวัตกรรม เทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการด้านการท่องเที่ยว และตลาดท่องเที่ยว เกิดเป็นกลุ่มธุรกิจผู้ประกอบการสตาร์ทอัพ (Startup) ด้านการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้ประกอบการ แหล่งทุนหรือหน่วยงานภาครัฐที่สนับสนุน เกิดเป็นกลุ่มนักท่องเที่ยวโซโลโม (So Lo Mo) ซึ่งมาจากคำว่า Social Local หรือ Location และ Mobile ที่ใช้เทคโนโลยีในการท่องเที่ยวด้วย ตนเองส่วนใหญ่เป็นกลุ่มนักท่องเที่ยวเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศจัดการวางแผนด้วยตัวเองแบบอิสระ (DIT-Domestic Independent Tourism) และนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติกลุ่มที่มาเที่ยวด้วยตนเองแบบอิสระ (FIT-Foreign Independent Tourism) มีการจัดการวางแผนด้วยเองทุกอย่าง ทำให้เกิดการตลาด

ท่องเที่ยว รูปแบบใหม่ที่เน้นการตลาดออนไลน์ (Digital Marketing) ซึ่งถือว่าการตลาดสังคมออนไลน์ (Social Media Marketing) ที่เป็นการเปิดกว้างทางความคิด การมีส่วนร่วม และยังเป็นการยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลด้วย มีการพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสาร ที่ทำให้ลูกค้ามีการติดต่อแลกเปลี่ยนความรู้ ตลอดจนการค้นหาข้อมูล ชื่อ ขาย สินค้าและบริการที่ไร้พรมแดนด้วยการเชื่อมโยงการตลาดแบบออนไลน์ (Online), ออฟไลน์ (Offline) และการบริหารช่องทางในการเข้าถึงลูกค้า (Omni Channel) ส่งผลให้ผู้ประกอบการยุคนี้สามารถ วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายและพฤติกรรมนักท่องเที่ยวเพื่อให้สอดคล้องในการทำการตลาดรูปแบบใหม่และ สอดคล้องกับแนวโน้มด้านการท่องเที่ยวเปลี่ยนแปลงในอนาคต (สุประภา สมนึกพงษ์, 2560)

“หัวหิน” เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวมักถึงเป็นอันดับต้นๆ เนื่องจากมีรูปแบบทางการท่องเที่ยวที่หลากหลาย ได้แก่ การท่องเที่ยวในแหล่งธรรมชาติ (Natural Based Tourism) การท่องเที่ยวในแหล่งวัฒนธรรม (Cultural Based Tourism) และการท่องเที่ยวในความสนใจพิเศษ (Special Interest Tourism) ซึ่งครอบคลุมรูปแบบทั้งหมดของการท่องเที่ยวในปัจจุบัน (กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด, 2560) โดยอำเภอหัวหินนั้นตั้งอยู่ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 185 กิโลเมตรเป็นเมืองท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศ มีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศจำนวนมากเดินทางมาท่องเที่ยว (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561)

ท่ามกลางการเจริญเติบโตของการท่องเที่ยวในอำเภอหัวหิน ก็มีปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการพัฒนาการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับแนวทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนซึ่งเป็นนโยบายด้านการท่องเที่ยวของภาครัฐ ได้แก่ การพัฒนาที่ขาดความสมดุลต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการของภาครัฐไม่สามารถรองรับการเจริญเติบโตด้านการท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบสาธารณูปโภคไม่เพียงพอต่อการเติบโตด้านการท่องเที่ยว ขาดการกำหนดและควบคุมมาตรฐานธุรกิจบริการ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคม สภาพความเป็นชุมชนเมืองเข้ามาแทนที่ชุมชนดั้งเดิม การโยกย้ายถิ่นที่อยู่ของชุมชนดั้งเดิมและมีนายทุนและนักท่องเที่ยวเข้ามาแทนที่ ค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้คนท้องถิ่นใช้ชีวิตอยู่อย่างยากลำบากมากขึ้น และขาดการประชาสัมพันธ์ให้นักท่องเที่ยวได้ตระหนักถึงคุณค่าของแหล่งท่องเที่ยวและวัฒนธรรมในท้องถิ่นขาดการเชื่อมโยงระหว่างการท่องเที่ยวและชุมชนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดวิสาหกิจชุมชนอย่างเข้มแข็ง (DASTA, 2010: 1) ประกอบกับหัวหินมีผู้ติดเชื้อโควิดมากที่สุดในจังหวัด และมีคลัสเตอร์ใหม่ต่อเนื่อง จากการประเมินพบว่าผู้ประกอบการโรงแรม ร้านอาหารส่วนใหญ่ ต้องปรับตัวให้มีมาตรฐาน ต้องใช้งบลงทุนเพิ่มเพื่อรับนักท่องเที่ยว ขณะที่หน่วยงานภาครัฐมีความพร้อมหรือไม่ในการใช้กฎหมายควบคุม จ.ประจวบคีรีขันธ์มีพื้นที่ชายแดนติดกับประเทศพม่ายาวกว่า 200 กิโลเมตร จึงมีความเสี่ยงกับคลัสเตอร์ใหม่จากแรงงานเถื่อนหลบหนีเข้าเมืองไปทำงานในโรงงานสับปะรด หรือแคมป์คนงานก่อสร้างได้ตลอดเวลา เชื่อว่าบรรยากาศการท่องเที่ยวในไตรมาส 4 ภาพรวมในจังหวัดภาคตะวันตก ยังไม่สามารถทำกิจกรรมการท่องเที่ยวได้ตามปกติ ขณะที่การฉีดวัคซีนให้ครบตามเป้าหมายยังเป็นเรื่องสำคัญ รัฐบาลต้องเร่งดำเนินการควบคุมไปกับการสกัดกั้นเชื้อกลายพันธุ์สายพันธุ์ใหม่ (มติชนออนไลน์, 2564)



จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำไปพัฒนาการท่องเที่ยวของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้มีความยั่งยืน สอดรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ให้สามารถอนุรักษ์ทรัพยากรของการท่องเที่ยวในด้านต่าง ๆ ให้อยู่ได้นานที่สุดและเสื่อมโทรมช้าที่สุด รวมถึงการสร้างจิตสำนึกร่วมกันในเรื่องของการท่องเที่ยวในรูปแบบการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีในปัจจุบันและคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับทรัพยากรท่องเที่ยวในอนาคต

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษานโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล ต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2.4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

## 3. ประชาชนที่ได้รับการวิจัย

3.1 ทราบระดับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3.2 ทราบการเปรียบเทียบการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

3.3 ทราบนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล ต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3.4 ทราบแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยมีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในปี 2566 ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของคอคแรน (Cochran, 1953) ได้กลุ่มตัวอย่าง 384 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 9 คน ได้แก่ ตัวแทนระดับผู้บริหารของอำเภอหัวหิน จำนวน 1 คน ตัวแทนของททท.หัวหิน จำนวน 1 คน และตัวแทนผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย ผู้ประกอบการโรงแรม จำนวน 1 คน ผู้ประกอบการร้านอาหาร จำนวน 2 คน ผู้ประกอบการรถโดยสารสาธารณะจำนวน 2 คน และนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถามการพัฒนากการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ข้อมูลนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนากการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นการใช้คำถามปลายเปิดที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถออกความเห็นหรือให้ข้อมูลได้อย่างเปิดกว้าง โดยผู้วิจัยจะสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามคำถามที่ถูกเตรียมไว้ล่วงหน้า แต่จะเรียงคำถามใหม่ได้ หรือเปลี่ยนแปลงคำพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของผู้ให้ข้อมูล อันจะส่งผลต่อความยืดหยุ่นในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในรูปแบบของ Google Form กับนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในปี 2566 และผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป การวิจัยเชิงคุณภาพ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 คนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ สำหรับการจัดการข้อมูล ได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียงข้อมูลเพื่อจะได้นำไปวิเคราะห์ต่อไป การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณ สถิติเชิงพรรณนา ใช้สำหรับวิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ ค่าความถี่และค่าร้อยละ วิเคราะห์ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 และวิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงและเรียบเรียงให้เห็นถึงประเด็นการพัฒนากการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนากการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ one-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่ม ขึ้นไป และหากพบว่ามี ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference Test) และทดสอบสมมุติฐานที่ 2 นโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนากการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ  $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$  การวิจัยเชิง

คุณภาพ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้น ให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูล ด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่างๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุป ที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้าน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการรักษาระดับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวและสามารถทำการตลาดได้ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยว ด้านการพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยว ด้านการวางแผนและจัดการในการพัฒนาการท่องเที่ยว และด้านการจัดการผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวให้กระจายไปทั่วทุกภาคส่วนของสังคม

5.2 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ผลการศึกษานโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล ต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในภาพรวม ด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านนวัตกรรม มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้ง 5 ด้าน พบว่า 1) ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยว ควรมีการปรับปรุงและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้คงสภาพและคงความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น รวมทั้งควรมีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่ เพื่อสร้างเป็นแหล่งเรียนรู้ให้ผู้ที่สนใจได้เข้ามาท่องเที่ยว รวมทั้งควรสร้างจิตสำนึกให้นักท่องเที่ยว ผู้ประกอบการ และผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้น 2) ด้านวางแผนและจัดการในการพัฒนาการท่องเที่ยว ควรมีการปรับปรุงพัฒนาศูนย์บริการข้อมูลการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐาน รวมทั้งควรมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวภายในท้องถิ่นให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาการท่องเที่ยวให้ยั่งยืน นอกจากนี้ควรมีการจัดกิจกรรม พร้อมทั้งส่งเสริมการขายการท่องเที่ยว เพื่อให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวมากขึ้น 3) ด้านการรักษาระดับ

ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวและสามารถทำการตลาดได้ ควรมีการประเมินความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงและแก้ไขการจัดการบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความประทับใจและความพึงพอใจให้นักท่องเที่ยว รวมทั้งควรมีการพัฒนาและปรับปรุงถนนหนทางและการคมนาคมให้มีความสะดวกมากขึ้น 4) ด้านการจัดการผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวให้กระจายไปทั่วทุกภาคส่วนของสังคม ควรมีการกระตุ้นการท่องเที่ยวในรูปแบบต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อกระจายการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ และควรมีการเปิดโอกาสให้ชุมชนในท้องถิ่นได้เข้าร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวภายในชุมชน 5) ด้านการพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยว ควรมีการพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การท่องเที่ยวเชิงชุมชน การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ฯลฯ และควรพัฒนาการท่องเที่ยวภายในอำเภอหัวหินให้ครอบคลุมนักท่องเที่ยวทุกกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลการท่องเที่ยวในหลากหลายช่องทางทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อสร้างความน่าสนใจให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวภายในอำเภอหัวหินมากขึ้น

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยว ให้อยู่ได้นานที่สุดและเสื่อมโทรมช้าที่สุดตามหลักการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน 5 ประการ คือ การอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยว การวางแผนและจัดการในการพัฒนาการท่องเที่ยว การรักษาระดับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวและสามารถทำการตลาดได้ การจัดการผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวให้กระจายไปทั่วทุกภาคส่วนของสังคม และ การพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยว สอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของ World Tourism Organization (1998) กล่าวว่า การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามแนวคิดขององค์การการท่องเที่ยวโลกที่มีหลัก 5 ประการ คือ การอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยว การวางแผนและจัดการในการพัฒนาการท่องเที่ยว การเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ได้เท่าที่จำเป็นในแหล่งท่องเที่ยว การรักษาระดับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวและสามารถทำการตลาดได้ และการจัดการผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวให้กระจายไปทั่วทุกภาคส่วนของสังคมและสอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของ สวาร์บรู๊ค (Swarbrooke, 1998) กล่าวว่า การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน คือ การท่องเที่ยวซึ่งทำให้เศรษฐกิจเจริญงอกงาม แต่จะต้องไม่ทำลายทรัพยากรซึ่งเกี่ยวข้องกับ การท่องเที่ยว นอกจากนี้ต้องไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและโครงสร้างทางสังคมของชุมชนในท้องถิ่นในการพัฒนาอย่างยั่งยืน และการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามข้อตกลงระหว่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วยหลักการดังต่อไปนี้ 1) สิ่งแวดล้อมเป็นทรัพย์สินสมบัติที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งต่อการท่องเที่ยว ต้องรักษาไว้ให้มีสภาพเหมือนเดิม สำหรับลูกหลานในอนาคตมิให้ถูกทำลายในระยะสั้น 2) การท่องเที่ยวเป็นการจัดกิจกรรมที่อำนวยความสะดวกให้กับชุมชนและแหล่งท่องเที่ยวให้มีความเสมอภาคเท่ากับนักท่องเที่ยว หมายถึง มิใช่ให้นักท่องเที่ยวแสวงหาผลประโยชน์จากชุมชนและแหล่งท่องเที่ยวอย่างเดียว ชุมชนควรได้รับประโยชน์เท่าเทียมกันจากการท่องเที่ยวด้วย 3) การจัดการเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการท่องเที่ยวกับสิ่งแวดล้อม ต้องส่งผลกระทบต่อพัฒนาอย่างยั่งยืนต้อง

ไม่ทำลายทรัพยากร หรือก่อให้เกิดผลเสียภายในอนาคตและส่งผลกระทบต่อการทำลายสิ่งแวดล้อม

4) กิจกรรมและการพัฒนาการท่องเที่ยวควรจะต้องยอมรับสภาพธรรมชาติและลักษณะของสถานที่ ซึ่งเป็นที่ตั้งของกิจกรรมหรือการพัฒนาดังกล่าวแล้ว กล่าวคือ ถ้าแหล่งท่องเที่ยวใดเพราะบางทางธรรมชาติมากเกินไปก็ควรพัฒนาสถานที่นั้นภายในขอบเขตและให้กระทบต่อธรรมชาติน้อยที่สุด เช่น จำกัดจำนวนนักท่องเที่ยว จำกัดกิจกรรมและเวลาของการท่องเที่ยว 5) ความกลมกลืนที่เกิดขึ้นในแหล่งท่องเที่ยวต้องเกิดจากความต้องการของนักท่องเที่ยวประชาชนในท้องถิ่น และสถานที่ท่องเที่ยว 6) การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต้องไม่ทำลายหลักการของการพัฒนาอย่างยั่งยืน 7) องค์กรทางด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยว องค์กรในท้องถิ่น และองค์กรสิ่งแวดล้อมต้องยอมรับในหลักการดังกล่าวแล้ว และจะต้องปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติที่แท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติภักดิ์ ฐิโณทัย (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของการท่องเที่ยวโดยชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนบ้านบางน้ำผึ้ง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ ด้านการแบ่งปันผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวา มาสวนจิก (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการนวัตกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอย่างยั่งยืนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการหาตลาดใหม่ อยู่ในระดับมาก สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ทุกประเด็นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ กิจกรรมมีส่วนร่วมช่วยสร้างอาชีพให้แก่คนชุมชน ลดปัญหาการย้ายถิ่นฐาน และการกระจายรายได้ อยู่เสมอ รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรปภา อารีราษฎร์ และคณะ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างสรรค์ตามแนวทางการจัดการท่องเที่ยว 7s เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างสรรค์ตามแนวทางการจัดการท่องเที่ยว 7s เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดแผนการดำเนินงานที่เหมาะสม อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิณา ชุ่มบัณฑิต (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในชุมชนริมน้ำจันทบูร ตำบลวัดใหม่ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อทรัพยากรการท่องเที่ยวของชุมชนริมน้ำจันทบูร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในชุมชนริมน้ำจันทบูร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเห็นด้วยในด้านการปลูกจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์ในชุมชนเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และห่วงแหนทรัพยากรมากที่สุด

6.2 ลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวม ได้แก่ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรปภา อารีราษฎร์ และคณะ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างสรรค์ตามแนวทางการจัดการท่องเที่ยว 7s เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วน

บุคคลของนักท่องเที่ยวส่งผลต่อนวัตกรรมการส่งเสริมทางการตลาดผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ พบว่า นักท่องเที่ยวที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อนวัตกรรมการส่งเสริมทางการตลาดผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

6.3 นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในภาพรวม ด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านนวัตกรรม มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และ การสนับสนุนจากภาครัฐ เป็นปัจจัยในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อให้อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางการท่องเที่ยวได้อย่างยั่งยืนและมีกระจายผลประโยชน์ให้แก่ชุมชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริมาดา บัวหลวง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสามารถด้านนวัตกรรมตลาดของผู้นำแหล่งท่องเที่ยวชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้นำชุมชนท่องเที่ยวส่งผลต่อความสามารถนวัตกรรมตลาด พบว่า ด้านการสร้างความคิดใหม่ ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพรพรณ เรืองสวัสดิ์ และวิไลลักษณ์ รักบำรุง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับต้นแบบนวัตกรรมการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรพร เฉลิมชิต และคณะ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสามารถนวัตกรรมของผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวบนแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถนวัตกรรมของผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยว ด้านความสามารถด้านนวัตกรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับศักยภาพการท่องเที่ยวโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรปภา อารีราษฎร์ และคณะ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างสรรค์ตามแนวทางการจัดการท่องเที่ยว 7s เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการรับรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมการส่งเสริมทางการตลาดผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยธิดา ปาลรังษี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการท่องเที่ยวโดยชุมชน อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการท่องเที่ยวโดยชุมชน ได้แก่ ด้านนโยบายและองค์กรภาครัฐ มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการท่องเที่ยวโดยชุมชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

6.4 แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า 1) ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยว ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรมีการปรับปรุงและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้คงสภาพและคงความเป็นเอกลักษณ์ของ

ท้องถิ่น รวมทั้งควรมีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่ เพื่อสร้างเป็นแหล่งเรียนรู้ให้ผู้ที่สนใจได้เข้ามาท่องเที่ยว รวมทั้งควรสร้างจิตสำนึกให้นักท่องเที่ยว ผู้ประกอบการ และผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้น 2) ด้านวางแผนและจัดการในการพัฒนาการท่องเที่ยว ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรมีการปรับปรุงพัฒนาศูนย์บริการข้อมูลการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐาน รวมทั้งควรมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวภายในท้องถิ่นให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาการท่องเที่ยวให้ยั่งยืน นอกจากนี้ควรมีการจัดกิจกรรม พร้อมทั้งส่งเสริมการขายการท่องเที่ยว เพื่อให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวมากขึ้น 3) ด้านการรักษาระดับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวและสามารถทำการตลาดได้ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรมีการประเมินความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงและแก้ไขการจัดการบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความประทับใจและความพึงพอใจแก่นักท่องเที่ยว รวมทั้งควรมีการพัฒนาและปรับปรุงถนนหนทางและการคมนาคมให้มีความสะดวกมากขึ้น 4) ด้านการจัดการผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวให้กระจายไปทั่วทุกภาคส่วนของสังคม ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรมีการกระตุ้นการท่องเที่ยวในรูปแบบต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อกระจายการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ และควรมีการเปิดโอกาสให้ชุมชนในท้องถิ่นได้เข้าร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวภายในชุมชน 5) ด้านการพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยว ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ควรมีการพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การท่องเที่ยวเชิงชุมชน การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ฯลฯ และควรพัฒนาการท่องเที่ยวภายในอำเภอหัวหินให้ครอบคลุมนักท่องเที่ยวทุกกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลการท่องเที่ยวในหลากหลายช่องทางทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อสร้างความน่าสนใจให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวภายในอำเภอหัวหินมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา ชุ่มบัณฑิต (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในชุมชนริมน้ำจันทบุรี ตำบลวัดใหม่ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในชุมชนริมน้ำจันทบุรี ได้แก่ (1) การดูแลจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยว (Management) (2) การให้ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งสถานที่ท่องเที่ยว (Information) (3) การปลูกจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์ในชุมชนเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและหวงแหนทรัพยากรการท่องเที่ยวในชุมชน (Conservation) (4) การสร้างความร่วมมือในการสนับสนุนจากองค์กรภายนอกและภายในชุมชนเพื่อพัฒนาทรัพยากรท่องเที่ยว (Partnership) (5) การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวแบบยั่งยืน (Activity) และ (6) การประสานความร่วมมือเป็นหนึ่งเดียวกันของคนในชุมชน (Unity) รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาดยา บุตรอยู่ (2557) ได้ทำการวิจัย แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ได้แก่ กลยุทธ์การพัฒนาเชิงรุก ได้แก่ การวางแผนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างมีเอกลักษณ์โดดเด่น การเตรียมความพร้อมในการรองรับนักท่องเที่ยวที่เพิ่มมากขึ้นจากการเปิดจุดผ่อนปรนทางการค้าด่านสิงขร สร้างเครือข่ายระหว่างผู้ประกอบการในการพัฒนาแพ็คเกจเสนอนักท่องเที่ยว กลยุทธ์การพัฒนาเชิงป้องกัน ได้แก่ พัฒนาเครือข่ายการดำเนินงาน

ระหว่างหน่วยงานในจังหวัด ถ่ายทอดการจัดการความรู้ด้านการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ทุกคนเข้ารับการฝึกอบรม และสัมมนาเกี่ยวกับทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และนโยบายไทยแลนด์ 4.0 แล้วสามารถนำมาพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล

7.1.2 อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ร่วมมือกันสร้างเครือข่ายการพัฒนาการท่องเที่ยวร่วมกัน เพื่ออำเภอหัวหินมีการพัฒนาการท่องเที่ยว ให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

### 7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

7.2.1 ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรการท่องเที่ยว อำเภอหัวหินควรมีการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาพื้นบ้านผสมผสานกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน เพื่อสร้างจุดเด่นให้กับการท่องเที่ยวภายในอำเภอหัวหิน และควรมีการปรับปรุงและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้คงสภาพและคงความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

7.2.2 ด้านการวางแผนและจัดการในการพัฒนาการท่องเที่ยว อำเภอหัวหินควรมีการวางแผนหรือสรรหาความโดดเด่นของทรัพยากรในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง และควรมีการประสานเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการท่องเที่ยวในท้องถิ่น

7.2.3 ด้านการรักษาระดับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวและสามารถทำการตลาดได้ อำเภอหัวหินควรมีการปรับปรุงและแก้ไขการจัดการบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความประทับใจและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว และควรส่งเสริมให้การท่องเที่ยวภายในอำเภอหัวหินสามารถตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2.4 ด้านการจัดการผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวให้กระจายไปทั่วทุกภาคส่วนของสังคม อำเภอหัวหินควรมีการเปิดโอกาสให้ชุมชนในท้องถิ่นได้เข้าให้บริการแก่นักท่องเที่ยวอย่างทั่วถึง และควรมีการกระจายรายได้ให้กับคนในชุมชนอย่างทั่วถึง โดยการจัดพื้นที่เพื่อค้าขาย

7.2.5 ด้านการพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยว อำเภอหัวหินควรมีการรักษาและส่งเสริมให้มีความหลากหลายทางการท่องเที่ยว เช่น การท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ฯลฯ และควรจัดทำคู่มือในการบริการข้อมูลข่าวสารทางการท่องเที่ยวในรูปแบบเอกสาร แผ่นพับ VDO ฯลฯ พร้อมทั้งเผยแพร่ผ่านช่องทางที่หลากหลาย

### 7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรมีศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เช่น กระบวนการจัดการตามกรอบของแมคคินซี (7s McKinsey) การมีส่วนร่วม เป็นต้น



7.3.2 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสามารถนำมาประยุกต์ในแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างเหมาะสม

7.3.3 ควรมีการศึกษาถึงสภาพปัญหาและวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ของการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้ได้กลยุทธ์และข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างตรงจุด

## 8. บรรณานุกรม

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2564). **แผนปฏิบัติการรายปี 2565**. สืบค้นเมื่อ 31 กรกฎาคม 2565. จาก [https://www.mots.go.th/download/StrategyAndPolicy/AnnualGovActionPlan\(2565\)MOTS.pdf](https://www.mots.go.th/download/StrategyAndPolicy/AnnualGovActionPlan(2565)MOTS.pdf)
- กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด. (2560). **แผนพัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. สืบค้นเมื่อ 31 กรกฎาคม 2565 จาก <http://www.prachuapkhirikhan.go.th/2016/strategy/>
- กิตติภักดิ์ ฐิโณทัย. (2562). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของการท่องเที่ยวโดยชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนบ้านบางน้ำผึ้ง จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- นาคยา บุตรอยู่. (2557). **แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นาวา มาสวนจิก และคณะ. (2562). **การจัดการนวัตกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอย่างยั่งยืนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปิยธิดา ปาลรังสี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการท่องเที่ยวโดยชุมชนอำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช. **วารสารวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ**. 17(2). 99-110.
- พริมาดา บัวหลวง. (2564). ปัจจัยความสามารถด้านนวัตกรรมตลาดของผู้นำแหล่งท่องเที่ยวชุมชนจังหวัดเพชรบูรณ์ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**. 15(1). 54-65.
- มติชนออนไลน์. (2564). **เช็คความพร้อม 'หัวหิน ริชาร์จ' เปิดเที่ยว แม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาด**. สืบค้นเมื่อ 31 กรกฎาคม 2565. จาก <https://www.matichon.co.th>
- วรปภา อารีราษฎร์ และคณะ. (2562). รูปแบบการประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างสรรค์ตามแนวทางการจัดการท่องเที่ยว 7s เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม. **วารสารวิชาการการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม**. 6(1). 137-146.

- วีณา ชุ่มบัณฑิต. (2562). **แนวทางการพัฒนาทรัพยากรทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในชุมชน  
ริมน้ำจันทบูร ตำบลวัดใหม่ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมรพรรณ เรื่องสวัสดิ์ และวิไลลักษณ์ รักบำรุง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับต้นแบบ  
นวัตกรรมการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ. **วารสารนวัตกรรมและการจัดการ**.  
6(1). 7-21.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). **จำนวนนักท่องเที่ยวอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. สืบค้น  
เมื่อ 31 กรกฎาคม 2565. จาก [www.nso.go.th](http://www.nso.go.th)
- สุประภา สมนักพงษ์. (2560). แนวโน้มและตลาดการท่องเที่ยว 4.0 ประเทศไทย. **Veridian E-  
Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์  
และศิลปะ**. 10(3). 2,055-2,068.
- อัจฉรพร เฉลิมชิต และคณะ. (2562). **ความสามารถนวัตกรรมของผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยว  
บนแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในภาคตะวันออก**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Cochran, W.G. (1953). **Sampling Techniques**. New York : John Wiley & Sons. Inc.
- DASTA (Designated Areas for Sustainable Tourism Administration (Public Organization)).  
(2010). **People in Prajuab-Kirikhan Province View Hua Hin Strengths but  
Weak Inside**. Retrieved 31 July 2022, From <http://www.oknation.net>
- Guilford, J. B. (1959). **Personality**. New York : McGraw-Hill.
- Layton, D. (1994). **Research in education**. 4<sup>th</sup> ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Robert, M. (1995). **Product Innovation Strategy Pure and Simple : How Winning  
Companies Outpace Their Competitors**. New York : McGraw-Hill.
- Swarbrooke, J. and Horner, S. (1999). **Consumer Behavior in Tourism**. Oxford :  
Butterworth Heinemann.
- World Tourism Organization. (1998). **Guide for Local Authorities on Development  
Sustainable Tourism**. Madrid : World Tourism Organization.

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิคกลุ่มรู้ชัด\*  
VALIDATE EVALUATION MODEL FOR EVALUATE TEACHER'S LEARNING MANAGEMENT INNOVATION DEVELOPMENT COMPETENCIES UNDER THAILAND OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION BY KNOWN GROUP TECHNIQUE

วีรชาติ มาตรหลูปลา<sup>1</sup>, ไพศาล วรคำ<sup>2</sup>, อรัญ ชูยกระเดื่อง<sup>3</sup>  
Weerachat Martluplao<sup>1</sup>, Paisarn Worakham<sup>2</sup>, Arun Suikraduang<sup>3</sup>  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม<sup>1,2,3</sup>  
Faculty of Education, Rajabhat Mahasarakham University<sup>1,2,3</sup>  
Email : w.martluplao@gmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ระยะแรกศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน และวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ของครู จำนวน 1,081 คน ระยะที่สองพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู และประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน และระยะที่สามตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ โดยใช้เทคนิคกลุ่มรู้ชัด จำแนกเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำกลุ่มละไม่ต่ำกว่า 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ รูปแบบประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity)

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรูปแบบที่ใช้แนวคิดการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าโดยใช้วิธีเชิงธรรมชาติ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การริเริ่มสร้างสรรค์ มี 13 ตัวชี้วัด การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ มี 15 ตัวชี้วัด และการบูรณาการการเรียนรู้ มี 14 ตัวชี้วัด รวม

ทั้งหมด 42 ตัวชี้วัด โดยครูเป็นผู้ประเมินตนเอง และใช้เกณฑ์ตัดสินคุณค่าตามแนวคิดปรัชญาอัตนัยนิยม รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ความเที่ยงตรงเชิงจำแนกของรูปแบบสามารถจำแนกสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสูงได้ถูกต้องร้อยละ 100 และสามารถจำแนกสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มต่ำได้ถูกต้องร้อยละ 97.22 โดยรวมสามารถจำแนกสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูได้ถูกต้องร้อยละ 98.50

**คำสำคัญ :** สมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู; รูปแบบการประเมินสมรรถนะครู; การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบการประเมิน

### ABSTRACT

This research is a part of the research to develop a model for assessing teachers' competency for learning management innovation development, Under the Office of the Basic Education Commission. The purpose of this study was to examine the validity of the competency evaluation model for learning management innovation development of teacher. The research was carried out in 3 phases; The first phase studied components, indicators, and guidelines for evaluate teachers' learning management innovation development competencies, by documents synthesis, interviewed 6 experts, and factor analysis for components and indicators of learning management innovation development competencies, by 1,081 teachers. The second phase developed a model for evaluate teachers' learning management innovation development competencies and evaluate model propriety and possibility by connoisseurship technique with 9 experts. And the third phase to validate model by using known group techniques, divided into high groups and low groups, each group not less than 30 people. The tools used in the research are: Evaluate form for developing teachers' learning management innovation competency Under the Office of the Basic Education Commission. The statistics used in the research were classification analysis (Discriminant Analysis) by checking discriminant validity (Discriminant validity).

Research result showed that: A model for evaluate teachers' learning management innovation development competencies, by uses a Naturalistic value-oriented evaluation. There are three components and 42 indicators to be evaluated: There are 13 indicators for creative initiatives, 15 indicators for learning innovation development and 14 indicators for integration of learning, the teacher as a self-evaluation and the subjective value judging criteria are used. The model is appropriate and the possibility is at a high level. The discriminant validity of the model able to

classify teachers who high competencies for learning management innovation development were correctly classified at 100%, teachers who low competencies for learning management innovation development were correctly classified at 97.22%, and overall teachers' competencies for learning management innovation development were correctly classified at 98.50%.

**Keywords :** The competency of developing teachers' learning management innovations; Teacher competency evaluate model; Verifying the validity of the assessment model.

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในปัจจุบันการประเมิน (Evaluation) เข้ามีบทบาททุกภาคส่วน หัวใจสำคัญของการประเมินคือการพัฒนา การประเมินจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสิ่งที่ต้องการประเมินตามวัตถุประสงค์การประเมิน เป็นการประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน ซึ่งเป็นการตอบคำถามเชิงประเมิน การประเมินที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษาในปัจจุบัน การประเมินเชิงระบบและประเมินตามวัตถุประสงค์การประเมิน ซึ่งอาจจะทำให้ครูผู้ถูกประเมินไม่ยอมรับผลการประเมินหรืออาจเป็นการประเมินที่ไม่ลุ่มลึกที่ไม่เข้าถึงความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้ถูกประเมิน เพื่อตอบโจทย์สิ่งที่ครูต้องการพัฒนาจริงๆ ซึ่งก็เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของเกณฑ์การประเมิน วิธีการประเมิน และรูปแบบการประเมิน ซึ่งรูปแบบการประเมินที่ถูกออกแบบสำหรับการประเมินไว้ก่อนหน้านี้ อาจจะยังไม่เหมาะสมกับการประเมินเพื่อออกแบบการพัฒนาตนเองของครู ผลของการประเมินอาจจะไม่เหมาะสมที่จะตอบสนองจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมินสมรรถนะและการนำสารสนเทศที่ได้ไปสู่การวางแผนพัฒนาตนเอง ซึ่งในการวิจัยและพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะ การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ในครั้งนี้ ได้ออกแบบให้ครูประเมินตนเอง ด้วยหลักปรัชญาและวิธีการประเมิน รวมถึงเกณฑ์ ที่เหมาะสม เพื่อให้ได้รูปแบบการประเมินสมรรถนะที่เหมาะสมและได้สารสนเทศเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง ผู้บริหาร และหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำสารสนเทศที่ได้ไปสนับสนุนระบบบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากร การประเมินจะช่วยให้ข้อมูลป้อนกลับให้บุคคลากรแต่ละคนทราบถึงจุดเด่นจุดด้อยหรือข้อบกพร่อง ในด้านการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนเป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาทักษะให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น เป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งจะทำให้การประเมินเกิดคุณค่าต่อการพัฒนาตนเอง อย่างเหมาะสม ยั่งยืน โดยเกิดจากครูที่ต้องการพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาโดยการ “ระเบิดจากข้างใน” คือ การเกิดจิตสำนึก มีความศรัทธาเชื่อมั่น เห็นคุณค่า และนำไปปฏิบัติด้วยตนเอง แล้วจึงขยายไปสู่ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

ผู้วิจัยจึงวิจัยและพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้รูปแบบการประเมินที่มีคุณภาพ ที่มีความเที่ยงตรงสูง ผู้วิจัยจึงได้ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้าน

ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) โดยใช้เทคนิคกลุ่มรู้ชัด (Known-Group Technique) ซึ่งเป็นการประเมินอย่างกลุ่มลึกโดยใช้วิธีการประเมินเชิงธรรมชาติ (Naturalistic approach) รูปแบบการประเมินออกแบบให้ประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีความถูกต้องตรงตามสภาพจริงของสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Value oriented evaluation) โดยใช้วิธีเชิงธรรมชาติ (NV Models) เหมาะสมกับการประเมินตนเอง ครูสามารถประเมินตนเองและได้สารสนเทศที่ถูกต้อง เมื่อครูใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ครูจะเกิดการยอมรับผลของการประเมิน

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยคือ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง

3.2 ได้องค์ความรู้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการประเมินเชิงธรรมชาติ

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ดำเนินการวิจัยและพัฒนา โดยใช้แนวทางแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู

เป็นการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในด้านการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 6 คน เพื่อให้ได้องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู จากนั้นนำไปประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูจำนวน 1,081 คน ทำการจัดกลุ่มตัวชี้วัดโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยมีเครื่องมือการวิจัยและสถิติวิจัยดังนี้

### 1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

1.1 แบบบันทึกการสังเคราะห์เอกสาร สำหรับ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ความหมายของ สมรรถนะ การพัฒนานวัตกรรม การกำหนดสมรรถนะ องค์ประกอบและตัวชี้วัด รูปแบบการประเมิน วิธีการประเมิน การพัฒนารูปแบบการประเมิน

1.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สำหรับสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางทางการประเมินรูปแบบการ ประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 แบบสอบถาม สมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี รูปแบบการประเมินสมรรถนะการ พัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล เชิงคุณภาพจากการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและแนวทางประเมินสมรรถนะการ พัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ใช้เทคนิควิธีทางสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ วิเคราะห์เชิงปริมาณ ข้อมูลการ ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อจัด กลุ่มองค์ประกอบ ตัวชี้วัด สมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู

ระยะนี้ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ร่างรูปแบบและคู่มือการประเมิน โดยนำผล จากการศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแนวทางประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ของครู ร่างเป็นรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และขั้นที่ 2 ประเมินรูปแบบโดยการสัมมนา อิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 9 คน โดยประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีเครื่องมือการวิจัยและสถิติวิจัย ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินรูปแบบการ ประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นสองส่วน ส่วนแรกมีลักษณะเป็นแบบปลายปิดชนิดมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ที่กำหนดคะแนน 5 ระดับ ประกอบด้วย ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และส่วนที่สองมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด สำหรับผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข แต่ละองค์ประกอบของรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ในการประเมินรูปแบบ นำผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐานมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์จุดกึ่งกลาง (Midpoint) พิจารณาข้อมูลเพื่อหาฉันทามติ หรือความสอดคล้องของผลการพิจารณาตัดสินของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้พิจารณาจากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกรูปแบบการประเมินฯทั้งในมิติความเหมาะสมและมิติความเป็นไปได้ โดย ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป การหาฉันทามติ (Consensus) พิจารณาพิสัยระหว่าง ควอไทล์ โดย ตัวชี้วัดที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.5 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีฉันทามติ หรือ ความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ระยะที่ 3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบการประเมินการสมรรถนะการพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู

ขั้นตอนนี้เป็น การทดลองใช้รูปแบบการประเมิน เพื่อศึกษาความเที่ยงตรงของรูปแบบการประเมิน ด้านความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) โดยใช้เทคนิคกลุ่มรู้ชัด (Known-Group Technique) โดยให้ผู้บังคับบัญชา (ผู้บริหารสถานศึกษา หรือฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา) เลือกครูที่มีสมรรถนะการพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้สูง โดยเลือกจากครูที่มีผลงานนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ระดับชาติ และเลือกครูที่มีสมรรถนะพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ต่ำ โดยเลือกจากครูที่ไม่มีการพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ได้กลุ่มตัวอย่าง ครูกลุ่มที่มีสมรรถนะพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้สูง จำนวน 30 คน และครูกลุ่มที่มีสมรรถนะพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ต่ำ จำนวน 36 คน แล้วทำการประเมินโดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากนั้นนำไปวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant analysis) โดยมีเครื่องมือการวิจัยและสถิติวิจัย ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ รูปแบบประเมินสมรรถนะพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) วิเคราะห์ ผลการประเมินภาพรวมขององค์ประกอบของสมรรถนะการสร้าง นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและแนวทางการประเมินสมรรถนะพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู จากการสังเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้ตัวชี้วัด สมรรถนะพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งหมด 44 ตัวชี้วัด จัดกลุ่มตัวชี้วัดโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยสกัดองค์ประกอบแบบ Principal component และการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax Method) ได้สมรรถนะพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



3 องค์ประกอบ 1) การริเริ่มสร้างสรรค์ มี 13 ตัวชี้วัด 2) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ มี 15 ตัวชี้วัด และ 3) การบูรณาการการเรียนรู้ มี 14 ตัวชี้วัด รวมทั้งหมด 42 ตัวชี้วัด

ส่วนแนวทางการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่าโดยใช้วิธีเชิงธรรมชาติโดยวัตถุประสงค์ของการประเมินควรที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Value oriented evaluation) ร่วมกับวิธีการเชิงธรรมชาติ (Naturalistic approach) โดยครูเป็นผู้ประเมินตนเอง เพื่อให้สามารถประเมินคุณค่าสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อให้เกิดการยอมรับผลของการประเมินและได้สารสนเทศที่ตรง นำไปสู่การใช้สารสนเทศที่ได้จากการประเมินไปวางแผนพัฒนาสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ได้ร่างรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมี 7 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ แนวคิด ทฤษฎี 2) เป้าหมายการประเมิน 3) วัตถุประสงค์การประเมิน 4) ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน 5) ผู้ทำการประเมิน 6) วิธีการประเมิน และ 7) การสะท้อนผลการประเมินและสร้างคุณค่าการประเมิน

5.2 รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู นำสารสนเทศที่ได้จากระยะที่ 1 มาร่างรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมี 7 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ แนวคิด ทฤษฎี 2) เป้าหมายการประเมิน 3) วัตถุประสงค์การประเมิน 4) ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน 5) ผู้ทำการประเมิน 6) วิธีการประเมิน และ 7) การสะท้อนผลการประเมินและสร้างคุณค่าการประเมิน

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ หาฉันทมติ (Consensus) โดยพิจารณาค่ามัธยฐาน (Median : Mdn)  $\geq 3.50$  และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (Interquartile Range : IQR)  $\leq 1.50$  พบว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก

5.3 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบการประเมินการสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) โดยใช้ผลการประเมินจากรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เทียบกับสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับกลุ่มรู้ชัด (Known-Group) ที่ระบุโดยผู้บังคับบัญชา (ผู้บริหารสถานศึกษา หรือฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา) พบว่า สามารถจำแนกสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มสูงได้ร้อยละ 100 สามารถจำแนกสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มต่ำได้ถูกต้องร้อยละ

ละ 97.22 โดยรวมสามารถจำแนกสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ถูกต้องร้อยละ 98.50 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การจำแนกครูจากการประเมินสมรรถนะและกลุ่มรู้ชุด

กลุ่มจริง	จำนวนสมาชิก	ผลการทำนายสมาชิกของกลุ่ม	
		กลุ่มต่ำ	กลุ่มสูง
กลุ่มต่ำ	36 (45.45%)	35 (97.22%)	1 (2.78%)
กลุ่มสูง	30 (54.55%)	0 (0.00%)	30 (100.00%)
รวม	66 (100%)	รวมกลุ่มที่จำแนกได้ถูกต้อง 98.50%	

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

ความเที่ยงตรงเชิงจำแนกของรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถจำแนกสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสูงได้ถูกต้องร้อยละ 100 และสามารถจำแนกสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มต่ำได้ถูกต้องร้อยละ 97.22 โดยรวมสามารถจำแนกสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูได้ถูกต้องร้อยละ 98.50 ทั้งนี้ เพราะผลการประเมินโดยใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับการรับรู้ตามสภาพจริงของผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ผลการประเมินสอดคล้องกันถึงร้อยละ 98.50 แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy standard) การประเมินความเที่ยงตรงของรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิธีการเปรียบเทียบกับกลุ่มรู้ชุด (Comparing the scores of known groups)

รูปแบบการประเมินสมรรถนะในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถจำแนกกลุ่มสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้อง ร้อยละ 98.50 สามารถจำแนกกลุ่มสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ต่ำ ได้ถูกต้องร้อยละ 97.22 และสามารถจำแนกกลุ่มสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สูงร้อยละ 100 จึงอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือได้ เนื่องจาก ในขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มรู้ชุด

(Comparing the scores of known groups) ใช้วิธีการประเมินเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Approach) เพื่อเข้าถึงกลุ่มที่มีสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ต่ำได้อย่างถูกต้อง โดยการสังเกตแบบไม่มีโครงสร้างของผู้บังคับบัญชา (ผู้บริหารสถานศึกษา หรือฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา) และเป็นการประเมินเพื่อสะท้อนคุณค่าของสมรรถนะของตน เพื่อเป็นสารสนเทศในการนำไปพัฒนาตนเอง ไม่มีการนำผลการประเมินไปให้คุณให้โทษหรือนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ผู้ประเมินจึงประเมินด้วยความสบายใจ ทำให้ผลการทดสอบความความเที่ยงตรงของเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือ

เมื่อใช้เทคนิคกลุ่มรู้ชัด (Known-Group Technique) โดยการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการประเมินเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Approach) จะทำให้สามารถเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ต่ำและกลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สูงได้ ได้อย่างถูกต้อง ทำให้สามารถใช้การตรวจสอบสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในรูปแบบการประเมินได้ถูกต้อง สอดคล้องกับ ไพศาล วรคำ (2564) กล่าวว่า ความเที่ยงตรงเชิงทฤษฎีหรือความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) หมายถึง ความสามารถของเครื่องมือที่สามารถวัดได้ตรงขอบเขต หรือครบตามคุณลักษณะย่อย ๆ ของสิ่งที่ระบุไว้ในทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะนั้น ๆ ซึ่งโดยทั่วไปตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะ (trait) มักมีโครงสร้างองค์ประกอบในเชิงทฤษฎีจึงนิยมใช้กับเครื่องมือวัดตัวแปรคุณลักษณะ หรือตัวแปรแฝงที่มีการนิยามเชิงทฤษฎี เช่น เซวาร์ปัญญา เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม เซวาร์อารมณ์ เป็นต้น โดยคุณลักษณะเหล่านี้สังเกตโดยตรงไม่ได้ จะสังเกตได้เฉพาะผลที่เกิดขึ้นเท่านั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ด้วย วิธีการเปรียบเทียบกับกลุ่มรู้ชัด (Comparing the scores of known groups) ซึ่ง ไพศาล วรคำ (2564) กล่าวว่า หากคุณลักษณะที่ต้องการวัดนั้นมีความแตกต่างกันระหว่างบุคคลอย่างเห็นได้ชัด หรือผู้วิจัยทราบแน่ชัดว่าคุณลักษณะที่ต้องการวัดนั้นมีในกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่ง และไม่มีในกลุ่มคนอีกกลุ่มคนหนึ่ง เช่น กลุ่มที่ประสบความสำเร็จกับกลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จ หรือกลุ่มที่มีประสบการณ์กับกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ เป็นต้น การเปรียบเทียบคะแนนที่วัดได้ระหว่างกลุ่มที่ทราบแน่ชัดแล้วว่ามีคุณลักษณะที่ต้องการวัดแตกต่างกัน (Known Groups) ก็จะเป็นหลักฐานส่วนหนึ่งที่ใช้สนับสนุนความเที่ยงตรงเชิงทฤษฎีได้ โดยถ้าเครื่องมือสามารถวัดคุณลักษณะที่สนใจนั้นได้จริง ผลการวัดจะต้องมีความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยการทดลองภาคสนามนี้จะทำให้สามารถสรุปยืนยันคุณภาพของเครื่องมือได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2549 : 42) ได้เสนอแนวทางทดสอบรูปแบบโดยการวิจัย ไว้ว่า หลังจากที่ได้มีการสร้างและพัฒนารูปแบบขึ้นมาแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ เพราะรูปแบบที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นนั้น ถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานมาจากทฤษฎีแนวความคิด รูปแบบของผู้อื่นและผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมุติฐานซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบดูว่า มีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังไว้หรือไม่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ใน

รูปแบบและอิทธิพล หรือความสัมพันธ์ของกลุ่มองค์ประกอบ หรือกลุ่มตัวแปรในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่ามีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบตามสมมติฐานซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ที่กล่าวว่า “...วิธีการประเมินจะต้องเหมาะสมกับเครื่องมือในการประเมิน เช่น ถ้าเราทำเบ็ดตกปลาเพื่อตกปลาขนาดเล็ก เราก็จะได้ปลาขนาดเล็ก ถ้าเราทำเบ็ดถ้าเราทำเบ็ดตกปลาขนาดกลาง เราก็จะได้ปลาขนาดกลาง ถ้าตกปลาเพื่อตกปลาขนาดใหญ่ เราก็จะได้ปลาขนาดใหญ่ ดังนั้น นอกจากวิธีการประเมินแล้วเครื่องมือจะต้องสอดคล้องกันด้วย...” ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ สัมภาษณ์วันที่ 5 ตุลาคม 2563 เนื่องด้วยรูปแบบการประเมินออกแบบจากแนวคิดปรัชญา ญาณปรัชญา (Epistemology) ลัทธิอัตถ์นิยม (Subjectivism) เชื่อว่า จิตของมนุษย์ไม่สามารถรู้ว่าจะอะไรจริงอะไรเท็จ การตัดสินว่าจะอะไรจริงอะไรเท็จจึงเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล เพราะแต่ละบุคคลต่างมีหลักการที่เหมาะสมของตนเอง ดังนั้น การประเมินโดยครูเป็นผู้ประเมินตนเองจึงได้ความจริงตามสภาพที่เป็นจริงของครูผู้ประเมินตนเอง หากประเมินตนเองไม่ตรงหรือเกิดความลำเอียงก็จะได้สารสนเทศที่ไม่ตรงกับความจริง

การเลือกกลุ่มครูที่มีสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ต่ำ ด้วยวิธีเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Approach) โดยการระบุของผู้บังคับบัญชา (ผู้บริหารสถานศึกษา หรือฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา) สอดคล้องกับ ศิริชัย กาญจนวาสี (2562) ได้แบ่งประเภทการประเมินตามมิติวิธีการ (Systematic V.S. Naturalistic Approaches) จำแนกแนวคิดสำคัญบนตัวแปรต่อเนื่องของวิธีการประเมินออกเป็น 2 ขั้ว คือ Systematic และ Naturalistic Approach และศิริชัย กาญจนวาสี (2545) กล่าวว่า นักทฤษฎีการประเมินค่อนข้างมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การประเมินควรใช้วิธีที่น่าเชื่อถือและมีหลักฐานอ้างอิงได้ แต่ "วิธีการ" ที่จะนำไปสู่ความจริงและกำหนดคุณค่าของความจริง ยังมีความหลากหลายอันเนื่องมาจากนักทฤษฎีการประเมินมีปรัชญาความเชื่อเกี่ยวกับความจริง และการกำหนดคุณค่าที่แตกต่างกัน จึงทำให้เสนอวิธีการประเมินที่แตกต่างกันไป ได้แก่ 1) อัตถ์นิยม (Subjectivism) นักทฤษฎีการประเมินในแนวนี้มีความเชื่อว่าจิตไม่สามารถหยั่งรู้ได้อย่างแท้จริงว่าอะไรจริงหรือเท็จ มีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่า การตัดสินว่าจะอะไรจริงหรือเท็จ/มีคุณค่าหรือไม่ เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับจิตของผู้ที่นั้นว่าจะมองความจริงหรือคุณค่าอย่างไร จึงไม่มีมาตรการที่แน่นอนในการกำหนดคุณค่าของสิ่งต่างๆ ในทางปฏิบัตินักประเมินจึงควรกำหนดมาตรฐาน หรือเกณฑ์ในการตัดสินคุณค่าขึ้นมาเองด้วยเหตุและผล ส่วนจะเป็นที่ยอมรับหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับความรอบรู้ ประสบการณ์และความสามารถในการปลูกฝังศรัทธาในตัวผู้ใช้สารสนเทศได้เพียงใดนักทฤษฎีกลุ่มนี้จึงนิยมทำการประเมินโดยเน้น วิธีการเชิงธรรมชาติ (naturalistic approach) ซึ่งอยู่บนหลักการของวิธีการดำเนินงานที่ยืดหยุ่น รวบรวมข้อมูลอย่างรอบด้านตามสภาพธรรมชาติและใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการสรุปผล นักทฤษฎีการประเมินที่สามารถจัดได้ว่านิยมวิธีประเมินแบบอัตถ์นิยม เช่น Stake (1975), Eisner (1975, 1979), Patton (1980, 1987) เป็นต้น

ซึ่งสรุปได้ว่า วิธีเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Approach) เป็นการประเมินที่ยึดมาตรการเข้าถึงคุณค่าและเกณฑ์ตัดสินคุณค่าตามแนวคิดปรัชญาอัตถ์นิยม (Subjectivism) จะมีความเชื่อว่าวิธีเชิงธรรมชาติเป็นวิธีที่เหมาะสม ในการประเมิน นักทฤษฎีการประเมินในกลุ่มนี้พยายามเสนอ

โมเดล /รูปแบบการประเมินที่มีลักษณะการดำเนินงานที่ยืดหยุ่น สนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพธรรมชาติ โดยเน้นการสังเกตแบบไม่มีโครงสร้าง พยายามวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยหลักการเชื่อมโยงเหตุผล การสังเกตและการวิเคราะห์เบื้องต้นจะนำไปสู่การสังเกตและวิเคราะห์ในขั้นลึก ๆ ถัดไป จนได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณค่าของสิ่งที่ประเมินโดยอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เป็นเกณฑ์สำคัญในการสรุปผล จึงมีผลต่อการออกแบบเกณฑ์การประเมินที่เป็นเกณฑ์แบบอัตนัยนิยม (Subjectivism) ซึ่งลักษณะของเกณฑ์ที่ใช้ตัดสินเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน เป็นอัตนัยนิยม (Subjectivism) เชื่อว่าการตัดสินว่าอะไรจริงอะไรเท็จจึงเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล เพราะแต่ละบุคคลต่างมีหลักการที่เหมาะสมของตนเอง (ศิริชัย กาญจนวสี (2562) และจากแนวคิดการประเมินด้วยวิธีการเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Approach) และลักษณะของเกณฑ์ที่ใช้ตัดสินเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน กำหนดเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์แบบอัตนัยนิยม (Subjectivism) (รัตน์ บัณฑิต (2552) โดยมีวัตถุประสงค์ในการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Value oriented evaluation) จึงส่งผลทำให้การออกแบบการวิจัยในส่วนของผู้ประเมินในรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูโดยครูเป็นผู้ประเมินตนเอง (Self Evaluation) ซึ่งจะทำให้ได้สารสนเทศที่ตรงตามความต้องการของผู้ประเมิน เป็นสารสนเทศที่กลุ่มเล็ก และครูผู้ประเมินเกิดการยอมรับผลของการประเมิน นำไปสู่การนำสารสนเทศไปวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ในขั้นต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) โดยใช้เทคนิคกลุ่มรู้จัก (Known-Group Technique) ซึ่งเป็นการประเมินอย่างกลุ่มเล็กโดยใช้วิธีการประเมินเชิงธรรมชาติ (Naturalistic approach) จึงได้รูปแบบการประเมินที่มีคุณภาพและความเหมาะสมในการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความตรงเชิงจำแนกของรูปแบบการประเมินด้วยการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant analysis) ทำให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพเหมาะสมกับการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 7. องค์ความรู้ใหม่

การเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) โดยใช้เทคนิคกลุ่มรู้จัก (Known-Group Technique) สามารถใช้วิธีการประเมินเชิงธรรมชาติ (Naturalistic approach) โดยเป็นการประเมินจากมุมมองของคนใน ที่อยู่กับปรากฏการณ์หรือสถานการณ์นั้นเป็นเวลายาวนานพอสมควร ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การระบุงุ่มที่มีสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ต่ำ โดยการระบุของผู้บังคับบัญชา (ผู้บริหารสถานศึกษา หรือฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา) เพื่อให้สามารถระบุได้ว่าใครมีคุณลักษณะที่ตรงกับกลุ่มที่มีสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ต่ำ

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ในการเก็บข้อมูลการวิจัย ต้องทำความเข้าใจเรื่องวัตถุประสงค์การประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูให้ถูกต้อง เนื่องด้วยเป็นการประเมินตนเองเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์ต่อการนำไปสู่การวางแผนพัฒนาตนเอง และควรมีนโยบาย สนับสนุนส่งเสริมให้นำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินไปวางแผนพัฒนาตนเอง ควรนำไปเรียงลำดับ แข่งขัน ให้ความดีความชอบ หรือให้คุณให้โทษ

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคกลุ่มรู้จัก (Known-Group Technique) สำหรับรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องแจ้งให้กับผู้คัดเลือกครูเพื่อเข้าร่วมวิจัยในกลุ่มที่มีสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สูงและกลุ่มที่มีสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ต่ำ ทำการประเมินเป็นรายบุคคล เพื่อให้เกิดความเต็มใจในการประเมิน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการเลือกกลุ่มที่มีสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ต่ำ ต้องไม่ให้เกิดความน้อยเนื้อต่ำใจ หรือเป็นการทำให้เกิดการแบ่งประเภทหรือลำดับชั้น ต้องระมัดระวังอย่างมากต่อความรู้สึกทางด้านจิตใจของครูกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูล

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 สารสนเทศที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปสู่การวิจัยการใช้รูปแบบการประเมิน สนับสนุน ส่งเสริม วางแผนการพัฒนาวินัยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 9. บรรณานุกรม

- บุญชม ศรีสะอาด. (2549). *การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ไพศาล วรคำ. (2564). *การวิจัยทางการศึกษา (Educational research)*. พิมพ์ครั้งที่ 11. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- รัตน์ บัณฑิต. (2552). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2562). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Eisner, E.W. (1975). *The Perceptive Eye: Toward the Reformation of Educational Evaluation*. Stanford, CA : Stanford Evaluation Consortium, December.
- Eisner, E.W. (1979). *The Educational Imagination*. New York : Macmillan.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA : Sage.
- Patton, M. Q. (1980). *Qualitative evaluation methods*. Beverly Hills, CA : Sage.
- Patton, M. Q. (1987). *Practical evaluation*. Beverly Hills, CA : Sage.
- Stake, R. E. (1975). *Program evaluation: Particularly responsive evaluation*. Kalamazoo, MI : Western Michigan University Evaluation Center.

องค์ประกอบของนาฏกรรมยางเกอในบริบทจีนสมัยใหม่\*  
ELEMENTS OF THE YANG GE DRAMA IN MODERN CHINESE CONTEXT

ชาย หวัง<sup>1</sup>, ธัญลักษณ์ มุณสูวรรณ<sup>2</sup>

Kai Wang<sup>1</sup>, Thanyalak Moonswan<sup>2</sup>

คณะศิลปกรรมศาสตร์และวัฒนธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<sup>1,2</sup>

Faculty of Fine-Applied Arts and Cultural Science, Mahasarakham University<sup>1,2</sup>

Email : 64012453010@msu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยองค์ประกอบของนาฏกรรมยางเกอในบริบทจีนสมัยใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของนาฏกรรมยางเกอในบริบทจีนสมัยใหม่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการศึกษาจากเอกสารและเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการสังเกตและสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ จากกลุ่มผู้รู้ จำนวน 2 คน กลุ่มผู้ปฏิบัติ จำนวน 2 คน และกลุ่มบุคคลทั่วไป 20 คน แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า นาฏกรรมเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้โดยทั่วไป และคุณค่าที่สำคัญสะท้อนให้เห็นในคุณค่าทางวิชาการและคุณค่าในทางปฏิบัติ นาฏกรรมยางเกอเป็นการผสมผสานทางวัฒนธรรมจากผลกระทบทางวัฒนธรรมความสัมพันธ์ทางสังคมออนไลน์รูปแบบใหม่ ในด้านองค์ประกอบ นาฏกรรมยางเกอมีเทคนิคและลีลาในการแสดงที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะที่ซับซ้อนและหลากหลาย เพื่อถ่ายทอดอารมณ์และความคิดการแสดงออกในทำนองและเรื่องราวของเพลงยางเกอที่มีชีวิตประจำวันที่มีชีวิตชีวา เนื้อหาและการกระทำของการแสดงยางเกอส่วนใหญ่ถูกดึงออกมาจากชีวิตและเรียนรู้จากศิลปะของพี่น้อง และส่วนใหญ่แสดงให้เห็นถึงความสุขความโกรธและความเศร้าโศกของตนเองที่แสดงในบทบาทนั้น ๆ รูปแบบการเต้นรำที่มีลักษณะเฉพาะของท้องถิ่นที่สะท้อนชีวิตประจำวันของชาวบ้าน ที่เต็มไปด้วยรสชาติท้องถิ่นและความสนุกสนานในการใช้ชีวิต รูปแบบการร้องเพลงเป็นรูปแบบที่เรียบง่ายโดยนักแสดงต้องใช้วิธีเลียนแบบเสียงธรรมชาติ ทำนองในเพลงยางเกอโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ทำนองสั้นที่มีประโยคเจ็ดคำและทำนองซ้ำที่มีประโยคข้ามประโยค เครื่องแต่งกายของนาฏกรรมยางเกอ จะนิยมสวมใส่ชุดจำลองที่ปรากฏในชีวิตประจำวัน การแสดงยางเกอจะเป็นสื่อสะท้อนให้เห็นถึงสภาพทางภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจและประเพณีของสถานที่ต่าง ๆ อย่างแท้จริง

คำสำคัญ : นาฏกรรม; การเต้นรำยางเกอ; บริบทจีนสมัยใหม่

## ABSTRACT

Research on Elements of the Yang Ge Drama in Modern Chinese Context. The objective is to study elements of Yang Ge drama in modern Chinese context. It is a qualitative research. By means of a documentary study and collecting data from field observations and interviews. The tools used for data collection were observational forms and interview forms. from a group of knowledgeable people of 2 people, a group of practitioners of 2 people, and a group of 20 general people, then presented the data analysis by descriptive analysis.

The results showed that Drama is a general intangible cultural heritage. And its important value is reflected in its academic value and practical value. in terms of composition The technique and style of Yangge drama show a complex and diverse nature. To convey the emotions and thoughts expressed in the melody and stories of Yang Ge songs that have a lively daily life. Most of Yang Ge's performances and actions were drawn from life and learned from the brothers' art. and most of them portray their own happiness, anger and sorrow performed in their respective roles. There are local characteristics that reflect the daily lives of the villagers. Full of local flavor and fun in life. The style of singing is simple, with performers mimicking natural sounds. Melodies in Yang Ge generally fall into two categories: short melodies with seven-word sentences and slow melodies with cross-sentence sentences. The costumes of the Yang Ge drama It is popular to wear casual clothes that appear in everyday life. The performance of Yang Ge will truly reflect the geography, culture, politics, economy and traditions of various places.

**Keywords :** Dramatic; Yang Ge Dance; Modern Chinese Context

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

วัฒนธรรมจีนหมายถึงภูมิปัญญาเชิงสร้างสรรค์และจิตวิญญาณสร้างสรรค์ที่สร้างขึ้นโดยชาวจีนทุกราววงศ์บนแผ่นดินจีนในยุคต่าง ๆ ที่สามารถแสดงถึงภูมิปัญญาสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ จิตวิญญาณของชาติจีนและสามารถเห็นความธรรมดาของร่องรอยของอารยธรรมจีนวัสดุยังคงอยู่และความมั่งคั่งทางจิตวิญญาณที่สร้างขึ้นและสะสมโดยชาติจีนในระยะยาว (Huang Gaocai Yu Xuemei, 2015) จากมุมมองของชาติ วัฒนธรรมจีนเป็นระบบวัฒนธรรมที่วัฒนธรรมของชนชาติอื่นเป็นองค์ประกอบหลัก และวัฒนธรรมของชนชาติต่าง ๆ อยู่ร่วมกันได้หลายวิธีในกระบวนการพัฒนาทางประวัติศาสตร์ในระยะยาวประชาชนทุกกลุ่มชาติพันธุ์ได้สร้างวัฒนธรรมของตนเองด้วยภูมิปัญญาและแรงงานของตนเอง วัฒนธรรมเหล่านี้ที่มีลักษณะประจำชาติต่างกันสื่อสารถึงกัน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน สืบสาน ปรับปรุง พัฒนาต่อไปในที่สุด บูรณาการเข้ากับกระแสหลักของวัฒนธรรมจีน ก่อให้เกิดกระแสที่ไหลเชี่ยวของวัฒนธรรมจีน ในการค้นคว้าของบทความนี้ ฉันทันที่



เนื้อหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมจีน วัฒนธรรมประจำภูมิภาค และวัฒนธรรมอันเป็นหลัก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายการพัฒนาทางประวัติศาสตร์ของ Huguan ให้ดีขึ้น สืบค้นต้นกำเนิดทางวัฒนธรรมในเชิงลึก และยืนยันประวัติศาสตร์ ของการพัฒนาวัฒนธรรมในการวิจัย

นาฏศิลป์จีนมีประวัติความเป็นมาตั้งแต่สมัยโบราณมานานกว่า 2000 ปี มีลักษณะเหมือนกับนาฏศิลป์ชาติอื่น คือ พัฒนามาจากการฟ้อนรำตั้งแต่โบราณในสังคมมนุษย์ที่มีชีวิตอยู่ด้วยกัน เป็นกลุ่ม ทำงานร่วมกัน คิดสร้างภาษาขึ้นใช้ จากนั้นก็มีสำเนาและระบำเกิดขึ้นมีหลักฐานปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามสมัยราชวงศ์ (สุมิตร เทพวงษ์, 2548) นาฏกรรมพื้นเมืองในวัฒนธรรมยางเกอ มีพัฒนาการทางวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์กับประวัติศาสตร์การพัฒนาอารยธรรมของประเทศจีนทั้งหมด ในประวัติศาสตร์

วัฒนธรรมการแสดงยางเกอ ได้พัฒนาไปสู่รูปแบบการร้องเพลงและการเต้นรำที่เติบโตเต็มที่ มีอิทธิพลมากที่สุดรูปแบบหนึ่งในวัฒนธรรมการร้องเพลงพื้นบ้านและการเต้นรำของจีน สัญชาติอันเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่ใหญ่ที่สุดในบรรดา 56 กลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศจีน และการแสดงยางเกอ เป็นรูปแบบการร้องเพลงพื้นบ้านและการเต้นระบำของชาวฮั่นที่พบได้บ่อยที่สุด โดยอาศัยประชากรจำนวนมากและความได้เปรียบทางภูมิศาสตร์ในวงกว้าง จึงมีการสร้างวัฒนธรรมขึ้นต่อไป สถานภาพการร้องรำและฐานมวลชนอันกว้างขวาง วัฒนธรรมการแสดงยางเกอ ส่วนใหญ่เกิดและพัฒนาในพื้นที่ชนบท พื้นที่ชนบทเป็นแหล่งกำเนิดของวัฒนธรรมการแสดงยางเกอ ดังนั้นทีมการแสดงยางเกอ ในชนบทจึงเป็นทีมหลักในการแสดงยางเกอ การแสดงของพวกเขามีอัตลักษณ์ท้องถิ่นที่แข็งแกร่ง ตั้งเดิมกว่า เรียบง่ายและสมจริง และสามารถแสดงถึงลักษณะเฉพาะของเพลงการแสดงยางเกอต่าง ๆ ได้ดีขึ้น กิจกรรมของทีมการแสดงยางเกอ ในเมืองส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมออกกำลังกาย การออกกำลังกายกล้ามเนื้อและกระดูกเป็นจุดประสงค์ของทุกคนที่เข้าร่วมกิจกรรมการแสดงยางเกอ และส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้สูงอายุและส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง การแสดงทางวิชาการของการแสดงยางเกอ มีสื่อการสอนและระบบการฝึกอบรมที่ครบถ้วน และมีความโดดเด่นด้วยความเป็นมืออาชีพและศิลปะมากขึ้นจุดสังเกตลักษณะการเคลื่อนไหวโดยทั่วไปบนพื้นฐานของรูปแบบหยางโกะ และมีประสิทธิภาพมากกว่าและประดับประดาผ่านบรรทัดฐานของผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และบรรณาธิการ และสามารถสะท้อนถึงความสามารถคุณภาพสูงและการแสดงระดับสูงของนักเต้นได้ดีขึ้น

การเต้นรำวัฒนธรรมยางเกอ มีประวัติยาวนานถึง 210 ปีนับตั้งแต่ก่อตั้งมา ซึ่งเพียงพอสำหรับคนรุ่นต่อไปที่จะได้เห็นถึงพลังอันแข็งแกร่งของเธอ ไม่เพียงแต่มีรูปแบบศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์และมรดกทางวัฒนธรรมดั้งเดิมเท่านั้น แต่ที่สำคัญกว่านั้น ลักษณะทรัพยากรวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของดีที่เกิดจากการรวมกลุ่มในระยะยาวและการปะทะกันของวัฒนธรรมเฉพาะภูมิภาค และวัฒนธรรมต่างประเทศนั้นมีมูลค่าการวิจัยและการคุ้มครองสูงการเต้นรำวัฒนธรรมยางเกอ ครอบงำตำแหน่งเป็นอาชีพที่สำคัญมากและมีประวัติศาสตร์อันยาวนานและยาวนาน ชุดค้น ช่วยเหลือ จัดระเบียบ และปกป้องวัฒนธรรมและศิลปะของการเต้นรำวัฒนธรรมยางเกอ แบบดั้งเดิม โบราณระดับชาติและเป็นที่ยอมรับ โดยจะขับเคลื่อนและส่งเสริมการส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมพื้นบ้านและศิลปะในมณฑลหูหนาน และจะขับเคลื่อนการฟื้นฟูอุตสาหกรรมวัฒนธรรมระดับภูมิภาคด้วย ในทางปฏิบัติ ในฐานะรูปแบบศิลปะพื้นบ้านที่ครอบคลุม การเต้นรำวัฒนธรรมยางเกอ มีสไตล์ที่เป็น

เอกลักษณ์และมาตรฐานด้านสุนทรียภาพอันเนื่องมาจากภูมิภาคและวัฒนธรรมพิเศษไม่เพียง แต่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทางประวัติศาสตร์ในอดีต แต่ยังมีบทบาทสำคัญในอนาคต

การศึกษาคุณค่า และการเรียนรู้และการสืบทอดของ การเดินร่ำวัฒนธรรมยางเกอ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการสร้างอารยธรรมทางจิตวิญญาณในมณฑลและแม้แต่คนทั้งประเทศ ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาองค์ประกอบนาฏกรรมยางเกอ ในบริบทวัฒนธรรมสมัยใหม่จีนผ่านกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีทางด้านมานุษยวิทยาและนาฏศิลป์มาร่วมอธิบายผลการศึกษาจะทำให้เกิดองค์ความรู้ทางด้านศิลปะการแสดง และยังเป็นการยกระดับงานวิจัยทางด้านนาฏศิลป์ ทั้งยังเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมขั้นสูงที่สามารถสร้างคุณค่าทางวิชาการ และการประกอบอาชีพการแสดงละครพื้นบ้านของจีน เพื่อการเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงชีวิตทางวัฒนธรรมของผู้คนและคุณภาพที่ครอบคลุม และการส่งเสริมการพัฒนารอบด้านของผู้คน และการสร้างสังคมที่ปรองดองกันทางสังคมนิยมล้วนมีบทบาทที่ไม่สามารถถูกแทนที่ได้ ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการที่เป็นมาตรฐานระหว่างประเทศในระดับสากล

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของนาฏกรรมยางเกอในบริบทจีนสมัยใหม่

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบของนาฏกรรมยางเกอในบริบทจีนสมัยใหม่

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอีกทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามโดยกำหนดกรอบและขั้นตอนของระเบียบวิธีวิจัยดังนี้ ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 1) กลุ่มผู้รู้ (Key Informant) ได้แก่ (1) Du Mifa ศิลปินยางเกอ ใน Huguan County, Changzhi City, Shanxi Province (2) Miss Lingna Kang ผู้เชี่ยวชาญนาฏศิลป์จีน 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติ (Casual Informant) ได้แก่ กลุ่มผู้แสดงยางเกอและโอเปร่า จำนวน 2 คน 3) กลุ่มบุคคลทั่วไป (General Informants) ประกอบด้วยกลุ่มผู้ชมการแสดง โดยใช้วิธีสุ่มแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) จำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ 1) แบบสัมภาษณ์ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง 2) แบบสังเกต ได้แก่ แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วมและแบบสังเกตไม่มีส่วนร่วม

การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามการวิจัยครั้งนี้ ใช้ข้อมูลภาคสนามเป็นหลักประกอบด้วย 1) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง สัมภาษณ์ผู้รู้ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเพื่อนำมาสังเคราะห์ วิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบของการวิจัย โดยการสัมภาษณ์ทุกครั้งผู้วิจัยจะติดต่อทางโทรศัพท์ไปยังผู้ให้ข้อมูลเพื่อนัดหมายการสัมภาษณ์ เพื่อให้การเก็บข้อมูลทุกครั้งเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต มาตรวจสอบ ความถูกต้อง และจัดกลุ่มของข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive analysis)

## 5. ผลการวิจัย

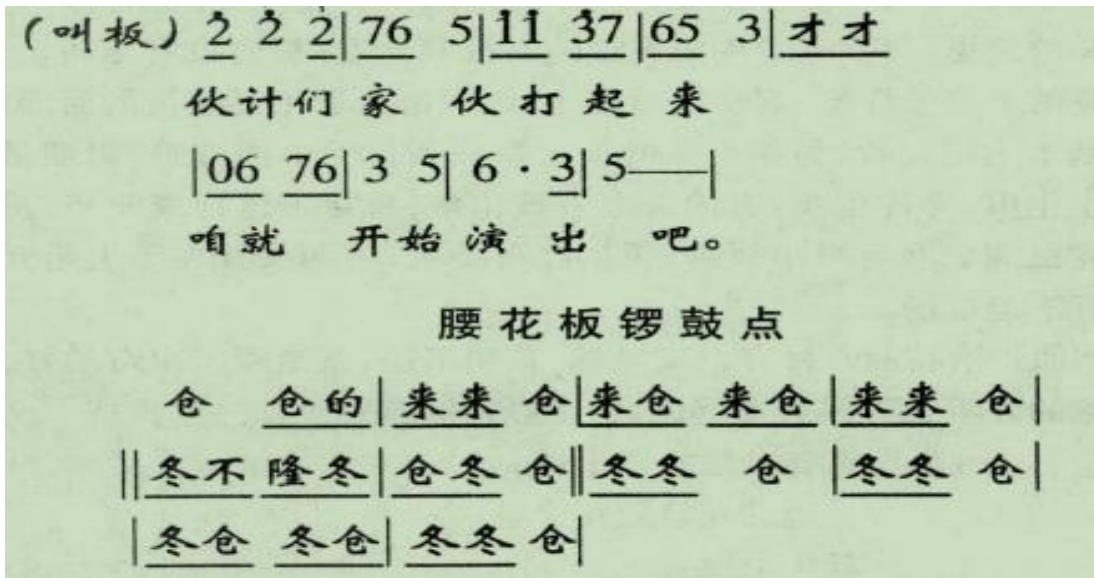
ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของนาฏกรรมยางเกอ ประกอบด้วย รูปแบบการแสดง การขับร้อง เครื่องดนตรี ทำได้ในนาฏกรรมยางเกอเครื่องแต่งกาย

1) รูปแบบการแสดง รูปแบบในการแสดงวัฒนธรรมยางเกอ ได้แก่ การร้องเพลงเดี่ยว การร้องเพลงคู่ การร้องเพลงแบบกลุ่ม และการร้องเพลงโต้ตอบตามเวลาสถานที่ บุคลากร และอุปกรณ์ประกอบฉาก

ละครที่เป็นตัวแทนของการเต้นรำวัฒนธรรมยางเกอ มีลักษณะเฉพาะของท้องถิ่นมาบางส่วนสะท้อนชีวิตประจำวันของชาวบ้าน บางสะท้อนเรื่องราวความขัดแย้งระหว่างสามีภรรยาและเพื่อนบ้าน เสน่ห์อันน่าหลงใหลของเพลงตำนานถูกเน้นในคำพูดที่ไปๆ มาๆ ของคุณ ซึ่งเต็มไปด้วยรสชาติท้องถิ่นและความสนุกสนานในการใช้ชีวิต

2) การขับร้อง ทักษะในการร้องเพลงของวัฒนธรรมยางเกอ Huguangyang Song มีลักษณะของซบซิบและฟังค์ขั้นการใช้งานได้ถูกอย่างเต็มที่ เช่น อา อา นี อันไหน อา อา lo li ฯลฯ ซึ่งมีบทบาทสนับสนุนในการร้องเพลง สะท้อนให้เห็นถึงสไตล์และลักษณะของโอเปร่า ที่ก่อให้เกิดรูปแบบการร้องเพลงที่สดใส สง่างาม และเรียบง่าย ตามแบบของ Kuguan Yang โดยนักแสดงต้องใช้วิธีเลียนแบบเสียงธรรมชาติ ในการร้องแต่ไปอยู่ในตระกูลภาษาจีนเหนือ ระบบเสียงภาษาจีนกลางมีสี่โทนเสียง ท่วงทำนองเรียบง่ายและเรียนรู้เนื้อเพลงเป็นที่เข้าใจง่ายและสวยงามการแสดงที่เรียบง่ายเป็นธรรมชาติและใจกว้างเนื้อหาใกล้เคียงกับชีวิตจริงและเป็นที่ยกย่องของคนท้องถิ่น เป็นปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมที่ชาวบ้านใช้ในการแสดงออกทางจิตวิญญาณและอารมณ์ ได้รับการยกย่องจากผู้เชี่ยวชาญว่าเป็น "บ๊วยเหลืองน้อย" ของเขตพรรคบน

进来场则打圪叉，		才来	才来	才来	才	
你都听我瞎圪喳。		才来	才来	才来	才	
同乐会来在帽东和，		才来	才来	才来	才	
今晚就在此演出啦。		才来	才来	才来	才	



ภาพที่ 1 ประโยคในบทร้อง  
ที่มา : ผู้วิจัย, 2565

3) เครื่องดนตรี ทำนองในเพลงยางเกอโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ทำนองสั้นที่มีประโยคเจ็ดคำและทำนองซ้ำที่มีประโยคข้ามประโยค ท่วงทำนองการร้องเพลงมีลักษณะเป็น 4-5 อัตร่า ทั้งยังช่วยเพิ่มความสามารถในการร้องเพลงควบคุมตัวละครได้อย่างมาก ท่วงทำนองเรียบง่ายต่อการเรียนรู้และร้อง ซึ่งกลายเป็นจุดเด่นของเพลง เครื่องดนตรีในการแสดงแบ่งออกเป็น 3 ประเภท 1) ประเภทเป่า ได้แก่ Suo na 2) ประเภทสี ได้แก่ Ban Hu, Di hu, Er hu, Er ba 3) ประเภทตี ได้แก่ Gu, Kua Ban, Bang zi, Xiao Luo



ภาพที่ 2 เครื่องดนตรี  
ที่มา : ผู้วิจัย, 2565

4) ท่าเต้นในนาฏกรรมยางเกอ องค์ประกอบของการเต้นรำในการเต้นรำวัฒนธรรมยางเกอ เกิดจากการผสมผสานที่ลงตัวของรูปแบบ จิต วิญญาณ ความแข็งแกร่งและจังหวะ ด้วยลักษณะพื้นฐานของการเต้นรำพื้นบ้าน ได้แก่ ความเป็นคน ความเป็นมวลชน การสืบทอด ความแพร่กระจาย และความนิยม นอกจากนี้ยังมีได้รับอิทธิพลการแสดงวัฒนธรรมแบบอื่นที่โดดเด่น สีสันของภาคเหนือที่เข้มข้น และลักษณะทางศิลปะที่ผสมผสานกันอย่างลงตัวของตัวอักษร ดนตรีและการเต้นรำ ศิลปะการต่อสู้และการเต้นรำ โอเปร่าและการเต้นรำ ในท่าเต้นรำเพลงยางเกอ ส่วนใหญ่จะสะท้อนให้เห็นถึงการผลิตทางสังคมและแรงงานโดดเด่นด้วยการเคลื่อนไหวที่เรียบง่ายและมีกลิ่นอายชีวิตที่แข็งแกร่ง ในประวัติศาสตร์อันยาวนานของการพัฒนาองค์ประกอบของศิลปะการต่อสู้รูปแบบประเพณีศิลปะการต่อสู้พื้นบ้านและประเพณีศิลปะการต่อสู้พื้นบ้านและแทรกซึมเข้าไปในเพลงพื้นบ้านเพื่อสร้างสไตล์ที่หยาบกร้านเรียบง่ายแข็งแรงและแข็งแกร่งรวมถึงการเตะกระโดดหมุนตีและเทคนิคศิลปะการต่อสู้อื่น ๆ อีกมากมาย องค์ประกอบของการกระทำของโอเปร่าเกิดขึ้นในระหว่างการพัฒนาและวิวัฒนาการของเพลงยางเกอที่รวมองค์ประกอบของการกระทำการแสดงที่มีสไตล์ของโอเปร่าเข้ากับลักษณะของตัวเอง

ลักษณะของการเต้นรำวัฒนธรรมยางเกอ ประกอบด้วยบุคลิกลักษณะอาการอาภักดิ์ปฏิกิริยาของนักแสดง โดยเน้นการสร้างคาแรกเตอร์และการสร้างคาแรกเตอร์ให้เข้าถึงสถานการณ์ที่ศิลปะมีต้นกำเนิดมาจากชีวิตอยู่เหนือชีวิต



ภาพที่ 3 ยางเกอใช้ลีลาท่าเต้นมาจาก Yang Hongz  
ที่มา : shen yun performing arts



ภาพที่ 4 การแสดง "สาวใช้ Deng Hanlin House  
ที่มา : shen yun performing arts

นาฏกรรมหยางเกอในมณฑลชานซีมีเทคนิคและลีลาในการแสดงที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะที่ซับซ้อนและหลากหลาย พื้นที่การแสดงเหมาะกับการเคลื่อนไหวของร่างกายมนุษย์ผ่านการใช้อุปกรณ์ประกอบฉากเสมือนจริง ประกอบกับแสดงภาพและรวมเข้ากับภาษากายเพื่อถ่ายทอดอารมณ์และความคิดการแสดงออกในทำนองและเรื่องราวของเพลงยางเกอที่มีชีวิตประจำวันที่มีชีวิตชีวา เนื้อหาและการกระทำของการแสดงยางเกอส่วนใหญ่ถูกดึงออกมาจากชีวิตและเรียนรู้จากศิลปะของพี่น้อง และส่วนใหญ่แสดงให้เห็นถึงความสุขความโกรธและความเศร้าโศกของตนเองที่แสดงในบทบาทนั้น ๆ การแสดงยางเกอจะเป็นสื่อสะท้อนให้เห็นถึงสภาพทางภูมิศาสตร์ วัฒนธรรมการเมือง เศรษฐกิจและประเพณีของสถานที่ต่าง ๆ อย่างแท้จริง



ภาพที่ 5 ลีลาท่าเต้น ที่มาจากหยางหงจื้อ ผู้เขียนเพลงยางเกอของ “เสี่ยวหวงเหมย” ไท่หางกู่กวน  
ที่มา : shen yun performing arts

5) เครื่องแต่งกาย ในสมัยโบราณกาลนาฏกรรมยางเกอ นิยมสวมใส่เสื้อผ้าที่เป็นชุดประจำวันหรือชุดจำลอง รองลงมาคือ เสื้อคลุม เสื้อเชิ้ตตัวใหญ่ เสื้อผ้าดิบ เสื้อคลุมสีดำ หมวกซัปในหมวกสักหลาด ปลอกคอเล็ก เข็มขัดสีแดง ผ้าเช็ดตัว ฯลฯ ผ้าพันคอศิลปะการต่อสู้ ,ผ้าพันคอเสนาธิการ ,ผ้าพันคอทั่วไป ,หมวก ,หมวกสักหลาด ,ผ้าพันค่อน่าเกลียด ,ผ้าพันคอที่ดิน ,หมวกทรายและของทุกชนิดรวมทั้งอุปกรณ์ประกอบฉาก เช่น แส้ม้า ,แปรงอมตะ ,ดาบ ,ขามซา ,ไม้ค้ำหัวมังกรและสี่ขุมทรัพย์ทางวัฒนธรรม การแต่งหน้าโดยทั่วไปจะขึ้นอยู่กับการตกแต่งของผู้หญิงในสมัยราชวงศ์ชิง หลีไห่ยว่เหนิงบุคคลสำคัญใน" ไซ้ลา "ได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะท้องถิ่นของเพลงกู่กวนอย่างเต็มที่ เขาสวมหมวกซัปในสีดำ แจ็คเก็ตสีเทา เสื้อโค้ทคอสีดำ มีกระเป๋าน้ำท้องใหญ่ห่อรอบเอว สวมถุงเท้าสูง ผ้าขาวและรองเท้านักแสดงเขาออกแบบกระเป๋าสองใบและแกว่งไปที่สะโพกหนึ่งใบเพื่อเพิ่มสีสันตลกที่แข็งแกร่ง



ภาพที่ 6 เครื่องแต่งกายในนาฏกรรมยางเกอ

ที่มา : ผู้วิจัย, 2565

นาฏกรรมยางเกอมีการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพอย่างก้าวกระโดด (Kuguan Yang Ge) จากเดิมเป็นรูปแบบศิลปะการเต้นรำที่บริสุทธิ์ เข้ามาสู่นาฏกรรมในเทศกาล จนได้รับความนิยมและเข้ามาอยู่ในเวทีและโทรทัศน์ในภายหลัง จากเสียงแรงงานเป็นโอเปร่า Yang Ge ผ่านกระบวนการวิวัฒนาการที่ยาวนาน ตั้งแต่โซนาต้าไปจนถึงเพลงยางเกอ (เพลงกู่กวนยี่เกอ) ผสมกับเพลงสตริงไปจนถึงโอเปร่าแบบที่มีระบบดนตรีอิสระ เครื่องแต่งกายมีตั้งแต่ชุดล้าลองไปจนถึงเครื่องประดับตามคาแรกเตอร์ที่แตกต่างกัน รวมถึงรูปแบบการร้องเพลงและการเต้นรำในเวลาต่อมา จากการแสดงละครครอบครัวค่อยๆ พัฒนาไปสู่การแสดงละครอิงประวัติศาสตร์ยุคโบราณ และละครสมัยใหม่ในเวลาต่อมา ตั้งแต่สมัยสุพรรณหงส์ดั้งเดิม ไปจนถึงการแต่งหน้าประดับประดาของผู้หญิงในสมัยราชวงศ์ชิง และการแต่งกายสมัยใหม่ในเวลาต่อมา จากสถานที่แสดงที่สามารถมองเห็นได้ทุกที่ในอดีต ลานพาร์มเล็ก ๆ ได้พัฒนาเป็นเวทีมืออาชีพที่ทันสมัยและอุปกรณ์ให้แสงสว่าง ตั้งแต่เริ่มต้นสร้างแรงบันดาลใจให้ตัวเอง ได้กลายมาเป็นการร้องเพลงที่ใช้เป็นสื่อการสอนในสถาบันโรงเรียนสอนศิลปะเพลงยางเกอ (เพลงกู่กวนยี่เกอ) คณะละครเพลงยางเกอ (เพลงกู่กวนยี่เกอ) ได้บันทึกวิวัฒนาการและพัฒนาการของเพลงตำนานในช่วงเวลาต่างๆ ผู้วิจัยหวังว่าด้วยความพยายามของอุปการกรเรื่องนี้ จะได้รับการสืบทอดและพัฒนา ให้ศิลปะพื้นเมืองของจีนสามารถเจริญรุ่งเรืองได้

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

องค์ประกอบของนาฏกรรมยางเกอในบริบทจีนสมัยใหม่ ผู้วิจัยพบว่า นาฏกรรมยางเกอ มีคุณค่าในการวิจัยและการอนุรักษ์ที่เป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้โดยทั่วไป และคุณค่าที่สำคัญสะท้อนให้เห็นในคุณค่าทางวิชาการและคุณค่าในทางปฏิบัติ นาฏกรรมยางเกอเป็นการผสมผสานทางวัฒนธรรมจากผลกระทบทางวัฒนธรรมความสัมพันธ์ทางสังคมออนไลน์รูปแบบใหม่ สอดคล้องกับ Wu Lusheng (2017) กล่าวว่า ในบริบทของวัฒนธรรมจีนจากมุมมองของวัฒนธรรมการเต้นโดยใช้ร่างกายมนุษย์ที่เคลื่อนไหวในการถ่ายทอดความรู้สึกสำรวจที่มากเพื่อตัดสินอดีตและ ในปัจจุบันมีทั้งความเข้าใจในระดับมหภาคและกรณีศึกษาซึ่งมุ่งมั่นที่จะชี้แจงแง่มุมทางประวัติศาสตร์ของวัฒนธรรมการเต้นของจีนและกระบวนการและกฎหมายในขบวนการทางสังคม จากมุมมองของแหล่งที่มาของ

ชีวิต ลักษณะทางศิลปะ ภูมิหลังทางการเมือง เศรษฐกิจ ขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมในระดับภูมิภาคของการเดินรำแบบจีน เพลงยางเกอมีกลิ่นอายเพลงพื้นบ้านที่เข้มข้น มันซึมซับลักษณะการร้องเพลงที่กล้าหาญและกระตือรือร้นของละครพื้นเมืองเช่น Shang Dang Luozi, Juzi และ Xiang Dang Yang ผสมผสานสาระสำคัญทางศิลปะของโอเปร่าปักกิ่ง โอเปร่าเวียดนาม โอเปร่าเหมยเหลียง โอเปร่าเหอเหอและดนตรีพื้นบ้านท้องถิ่นเพื่อสร้างกระดานสนที่สามารถแสดงอารมณ์ที่ซับซ้อนมากขึ้นในขณะเดียวกันการเกิดขึ้นและเผยแพร่เพลงพื้นบ้านไม่เพียง แต่ได้รับประโยชน์จากกิจกรรมการร้องเพลงและการเดินรำพื้นบ้านและศิลปะพื้นบ้านเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับพิธีกรรมดั้งเดิมและประเพณีทางสังคมของผู้คนในท้องถิ่น สอดคล้องกับ สุมิตร เทพวงษ์ (2548) ได้อธิบายถึง นาฏศิลป์จีน ว่ามีประวัติความเป็นมา ตั้งแต่สมัยโบราณ มีลักษณะเหมือนกับนาฏศิลป์ชาติอื่น คือ พัฒนามาจากการฟ้อนรำตั้งแต่โบราณในสังคมมนุษย์ที่มีชีวิตอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่ม ทำงานร่วมกัน คิดสร้างภาษาขึ้นใช้จากนั้นก็มีการนำและระบำเกิดขึ้นมีหลักฐานปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามสมัยราชวงศ์ ภายใต้อิทธิพลของโลกาภิวัตน์ทางเศรษฐกิจ ความทันสมัย และการปฏิรูประบบวัฒนธรรม การเดินรำวัฒนธรรมยางเกอ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างไม่เคยมีมาก่อนในประวัติศาสตร์รากฐานทางสังคมที่ก้าวหน้าก็เกอพึ่งพาเพื่อความอยู่รอดและการพัฒนาได้เปลี่ยนไป เนื่องจากวิวัฒนาการของวิถีชีวิตและแนวคิดของผู้คน ความเป็นท้องถิ่นและท้องถิ่นของละคร และพื้นที่การพัฒนาที่ค่อนข้างแคบ ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดอันตรายบ่อยครั้งในเพลงยางเกอ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2535) ที่ให้ความหมายการปรับปรนทางวัฒนธรรม (Culture Assimilation) คือ การผสมผสานปรับแต่งให้เหมาะสมกลมกลืนกันให้อยู่ร่วมกันได้ในสังคมเดียวกัน เช่น ระหว่างวัฒนธรรมเก่ากับวัฒนธรรมใหม่ ระหว่างวัฒนธรรมเมืองกับวัฒนธรรมบ้าน การที่บุคคลมีความสามารถในการปรับปรุงตนเอง สิ่งแวดล้อมและสังคมไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นเจริญขึ้น และมีวิวัฒนาการขึ้น

## 7. องค์ความรู้ใหม่

นาฏกรรมยางเกอมีรูปแบบทางศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์และมรดกทางวัฒนธรรมดั้งเดิม เนื่องจากการผสมผสานกันของวัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมต่างประเทศในระยะยาว เราสามารถเข้าถึงลักษณะทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดได้ มีคุณค่าในการวิจัยและอนุรักษ์สูง มีลักษณะของมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้โดยทั่วไป และคุณค่าที่สำคัญสะท้อนให้เห็นในคุณค่าทางวิชาการและคุณค่าในทางปฏิบัติ นาฏกรรมยางเกอมีการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพอย่างก้าวกระโดดจากเดิมเป็นรูปแบบศิลปะการเดินรำที่บริสุทธิ์ เข้ามาสู่กนาฏกรรมในเทศกาล จนได้รับความนิยมและเข้ามาอยู่ในเวทีและโทรทัศน์ในภายหลัง ทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการสร้างอารยธรรมทางจิตวิญญาณทั่วทั้งมณฑลและทั่วประเทศ การส่งเสริมวัฒนธรรมขั้นสูงและการสร้างวัฒนธรรมที่กลมกลืน ซึ่งจะมีบทบาทไม่อาจทดแทนได้ในการเสริมสร้างความมั่งคั่งและยกระดับคุณภาพทางวัฒนธรรมและการบูรณาการของประชาชน และส่งเสริมการพัฒนาประชาชนอย่างทั่วถึงและสร้างสังคมสังคมนิยมที่กลมกลืนกัน นาฏกรรมยางเกอยังให้คุณค่าทางวิชาการ ในอาชีพบนเวทีของโอเปร่าท้องถิ่นของจีน เพลงยางเกอ ครอบงำตำแหน่งที่สำคัญ และมีประวัติศาสตร์อันยาวนาน เป็น การขุดค้น ช่วยเหลือ ปรับโครงสร้าง และอนุรักษ์ประเพณี โบราณ ชาติพันธุ์ วัฒนธรรมนิยม และ



ศิลปะของเพลงหูกวางหายไป ถือเป็น การขับเคลื่อน ส่งเสริมพัฒนา ศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านของ มณฑลกุ๋กวน ตลอดจนเป็นการฟื้นฟูอุตสาหกรรมวัฒนธรรมในภูมิภาค

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การออกแบบหลักโครงสร้างและกลไกด้านบนของนาฏกรรมยางเกอควรดูแลควบคุม โดยรัฐบาล การพัฒนานาฏกรรมยางเกอ ต้องการการสนับสนุนอย่างมากจากรัฐบาลท้องถิ่น วัฒนธรรมและภาคการท่องเที่ยว และแน่นอนว่าควรส่งเสริมการสืบทอดและการพัฒนาด้วย โดยแบ่ง ออกเป็น 2 ประการคือ

8.1.1 รัฐบาลควรดำเนินการเชิงรุกในการเป็นเวทีในการพัฒนาวัฒนธรรมก้าวคนละก้าว บนพื้นฐานของการประกันการลงทุนด้านวัฒนธรรมสาธารณะ รัฐบาลควรเป็นเวทีสำหรับการแสดง นาฏกรรม ด้วย

8.1.2 ควรให้ภาครัฐมีการสนับสนุนทางการเงินแก่ผู้สืบทอดและนักแสดงต่อไป เพื่อให้ ศิลปินเการู้สึกว่ารัฐบาลระดับชาติและท้องถิ่นให้ความสำคัญอย่างเต็มที่และให้พวกเขาเข้าร่วม กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเต้นยางเกอนำบทเพลงยางเกอ มาผสมผสานกับการเรียนการสอน ประการ แรก ดำเนินการฝึกอบรมทักษะพื้นฐานที่มั่นคง ประการที่สอง มีการเชิญครูสอนเต้นที่มีชื่อเสียงมา แชร้ประสบการณ์กันอย่างกว้างขวาง และใช้วิธีการที่ทันสมัยในการบันทึกข้อมูลเพื่อสืบทอดต่อไป สุดท้ายความหวังและการสนับสนุนของผู้นำเป็นหลักประกันเบื้องต้น

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 โรงเรียนการเต้นรำวัฒนธรรมยางเกอก่อตั้งขึ้นเพื่อให้ความรู้แก่โรงเรียนการ เต้นรำวัฒนธรรมยางเกอและเป็นหนึ่งในมาตรการสำคัญในการอนุรักษ์โรงเรียนการเต้นรำวัฒนธรรม ยางเกอ โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญอย่างเต็มที่ต่อการพัฒนา กิจกรรม การศึกษาของโรงเรียนการเต้นรำวัฒนธรรมยางเกอ ให้มีการบริหารจัดการและสร้างมาตรฐานให้กับ โรงเรียนอย่างเป็นทางการ

8.2.2 ภาคการศึกษาที่เกี่ยวข้องและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษาของโรงเรียนควร ออกแบบเนื้อหาการสอนให้เหมาะสมกับลักษณะของนักเรียนปรับปรุงวิธีการสอนและเพิ่ม ประสิทธิภาพมาตรฐานการสอน

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษานาฏกรรมยางเกอในเรื่องของ นาฏกรรมที่มีความสำคัญต่อการ สร้างความบันเทิงในบริบทชุมชนและสังคมจีนจากเดิมสู่สมัยนิยม

8.3.2 ควรนำเอานาฏกรรมยางเกอนำไปสร้างสรรค์ให้เกิดเป็นศิลปะการแสดงของจีนให้ เข้ากับบริบทวัฒนธรรมสมัยใหม่ เพื่อที่จะเป็นองค์ความรู้ให้แก่ผู้สนใจที่จะศึกษาต่อไป

## 9. บรรณานุกรม

- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2535). *ความหมายและขอบข่ายงานวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุมิตร เทพวงษ์. (2548). *นาฏศิลป์สำหรับครูประถมศึกษา-อุดมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- Huang Gaocai Yu Xuemei. (2015). **Chinese culture course**. Chinese : Wiley Research DE&I Statement and Publishing Policies.
- Wu Lusheng. (2017). **Chinese Dance**. Chinese : Wiley Research DE&I Statement and Publishing Policies.

รายงานการประเมินโครงการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)  
เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน\*

THE EVALUATION REPORT OF THE USED OF INFORMATION AND  
COMMUNICATION TECHNOLOGY (ICT) TO IMPROVE  
TEACHING AND LEARNING

ธวัชชัย บุญหนัก<sup>1</sup>

Thawatchai Boonnak<sup>1</sup>

โรงเรียนขุนหาญวิทยาสรรค์<sup>1</sup>

Khunhanwittayasan School<sup>1</sup>

Email : pongpun514@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และการประเมินผลผลิต ของโครงการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 2) เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการ พื้นที่ในการศึกษา โรงเรียนขุนหาญวิทยาสรรค์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง นักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนขุนหาญวิทยาสรรค์ จำนวน 702 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบบันทึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการประเมินโครงการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านบริบท อยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยนำเข้า อยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ด้านผลผลิต อยู่ในระดับมาก 2. ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การประเมินโครงการ; เทคโนโลยีสารสนเทศ; การสื่อสาร

## ABSTRACT

The research objectives are 1) to evaluate the Context Evaluation, Input Evaluation, Process Evaluation and Product Evaluation of the used of ICT to improve Teaching and Learning. 2) to evaluate participants' satisfaction of the project at Khunhanwittayasan School. The sample group are School directors, teachers, students, students' parents and the school's committee of Khunhanwittayasan School with total of populations 702 people. The research instrument is questionnaire. The research statistics that involved in the study are percentage, average and standard deviation.

The results showed that 1. The result of the used of Information and Communication Technology (ICT) to improve Teaching and Learning is in a good level. For Context Evaluation is in a good level. For Input Evaluation is in a good level. For Process Evaluation is in the good level. For Product Evaluation is also in the good level. 2. The satisfaction of the participants in the used of Information and Communication Technology (ICT) to improve Teaching and Learning is in the satisfied level.

Keywords : Evaluation report; Information technology; Communication

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การพัฒนากำลังคนและแรงงานให้มีทักษะความรู้และสมรรถนะที่ สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาด และรองรับการเปิดเสรีของประชาคมอาเซียน โดยยกระดับและพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทย ด้วยเทคโนโลยี เร่งรัดให้แรงงานทั้งระบบมีการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานเพื่อสามารถแข่งขันในตลาดแรงงาน ได้ สนับสนุนให้แรงงานและปัจจัยการผลิตมีความยืดหยุ่นในการเคลื่อนย้ายระหว่างสาขาการผลิตและ ระหว่างพื้นที่การผลิตเพื่อให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปสู่สาขาการผลิตที่มีผลิตภาพการผลิตสูงสุด และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมและบริการจัดทำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพและ มาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นมาตรฐานที่เชื่อมโยงกัน เพื่อยกระดับทักษะของแรงงานไทย (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใน ระบบเศรษฐกิจ โลก เรียกว่า “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” ทักษะดังกล่าวได้รับการสนับสนุนโดยภาคี เพื่อศตวรรษที่ 21 ได้กำหนดกรอบของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เอาไว้ว่า ผู้เรียนมีความจำเป็นต้อง เรียน 4 ประการ คือ 1) รายวิชาหลัก อันได้แก่ ภาษาอังกฤษ การอ่านและการเขียน ศิลปะ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ 2) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ประกอบด้วย การ สร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือกันเรียนรู้ 3) ทักษะทางค่านิยมทัศนคติ สื่อและเทคโนโลยี ประกอบด้วย การรู้สารสนเทศ การรู้เท่าทันสื่อและ การรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) ทักษะชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่นและ ความสามารถในการปรับตัวความคิดริเริ่มและการขึ้นนำตนเอง ทักษะสังคมและการข้ามวัฒนธรรม การผลิตและการรับผิดชอบความเป็นผู้นำและยอมรับโดยเฉพาะทักษะทางด้านสารสนเทศ เนื่องจากในปัจจุบันเป็นยุคที่มีข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศจำนวนมาก การมีความรู้ความสามารถในการ

วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลผลสารสนเทศ ให้เกิดประโยชน์เป็นเรื่องสำคัญ การรู้เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Literacy) จึงเป็นแนวโน้มสำคัญในการเปลี่ยนแปลงอนาคตที่บุคคลจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ เพื่อนำมาใช้ในเชิงปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำทิพย์ วิภาวิน, 2552)

โรงเรียนขุนหาญวิทยาสรรค์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งเป็นโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ และทางโรงเรียนจึงมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนให้สอดคล้องในยุคปัจจุบันโดยให้นักเรียนได้เรียนรู้ จากสื่ออินเทอร์เน็ต และแหล่งเรียนรู้ ต่าง ๆ อันสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของโรงเรียน ซึ่งมุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานทางการศึกษาของชาติและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับชุมชนและสังคมมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และความเชี่ยวชาญ เป็นโรงเรียนต้นแบบในการพัฒนาให้กับโรงเรียนอื่นได้โดย การใช้การบริหารจัดการแนวใหม่ ที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านวิชาการ กระบวนการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และการนำเครือข่าย เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ และการบริหารจัดการโดยมุ่งหวังให้เด็กเป็นคนดี มีคุณภาพและมีอนาคตที่สดใส สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในสภาพปัจจุบัน พบว่า โรงเรียนยังขาดแหล่งเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนการสอน และจากการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยรวมในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในปีการศึกษา 2563 พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้จากการศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูยังขาดสื่อทางด้านเทคโนโลยีเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน และการใช้เทคโนโลยีด้านอินเทอร์เน็ตเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ยังมีน้อย ซึ่งครูที่สามารถใช้อินเทอร์เน็ตประกอบ การเรียนการสอนคิดเป็นร้อยละ 32.43 และจากการร่วมประชุมระหว่างครูผู้สอนในโรงเรียน เห็นว่าโรงเรียนควรนำเทคโนโลยีมาใช้และมีการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และนักเรียนสามารถเรียนรู้ ได้ด้วยตนเอง รวมทั้งมีสื่อที่หลากหลายประกอบการจัดการเรียนรู้

จากความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดังกล่าว จึงทำให้ทางโรงเรียนได้ดำเนินการให้มีโครงการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนขึ้น เพื่อให้ นักเรียนได้เรียนจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สืบค้นข้อมูลด้วยตนเอง สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา และฝึกให้เป็นคนรักการค้นคว้า สามารถเรียนรู้ ได้ตลอดชีวิต ซึ่งรูปแบบการนำไอซีทีไปใช้ในโรงเรียน คือ การให้ความรู้ในการใช้กับบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน จัดหาแหล่ง และสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ มาให้นักเรียนได้ใช้และสอดแทรกให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการจัดการเรียนการสอน โดยครูเป็นเพียงผู้ชี้แนะแนวทางให้นักเรียนได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการใช้ ได้แก่ การสืบค้นข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต การเรียนรู้จากชุดมัลติมีเดีย มีการใช้สื่อดิจิทัล เช่น E-book, E-learning ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงฐานข้อมูลในเครือข่าย ให้นักเรียนได้รับข้อมูลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และตรวจสอบความพร้อมหรือขาดความพร้อมในเรื่องใด ควรปรับปรุงแก้ไขสิ่งใด แผนงานที่ได้ทำแล้วประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลว จำเป็นต้องอาศัยประเมินผลการดำเนินโครงการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ

โครงการมาใช้ในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยผลจากการประเมินโครงการจะเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับบุคลากรในโรงเรียน และ ผู้ที่เกี่ยวข้องนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น และใช้ในการวางแผน การจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) ด้านกระบวนการ (Process Evaluation) และการประเมินผลผลิต (Product Evaluation) ของโครงการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

2.2 เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการ

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานของ โครงการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) จัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

3.2 นักเรียนมีความสามารถในการนำรูปแบบของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มาใช้ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

3.3 โรงเรียนได้รับการปรับปรุงให้มีสื่อและแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รายงานการประเมินโครงการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ประชากรที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนขุนหาญวิทยาสรรค์ในปีการศึกษา 2564 โดยเป็นครู จำนวน 108 คน นักเรียน จำนวน 1,852 คน ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 1200 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 3,175 คน กลุ่มตัวอย่างในการประเมินครั้งนี้ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนขุนหาญวิทยาสรรค์ในปีการศึกษา 2564 โดยเป็นผู้บริหารละครู จำนวน 80 คน นักเรียน จำนวน 317 คน ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 291 คน และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 14 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 702 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก (Sample Random Sampling) ส่วนนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตามรูปแบบ CIPP Model ประกอบด้วย การประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต แบ่งออกเป็น 4 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 สอบถามผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ

ผู้ปกครอง ฉบับที่ 2 สอบถามความพึงพอใจ ต่อการดำเนินงานของโครงการ ของผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง ฉบับที่ 3 สอบถามความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของโครงการของนักเรียนแบบสอบถามแต่ละฉบับแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจ (Check List) ถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อโครงการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ใน 4 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ประเมินได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้ 1) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน และหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) 2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการประเมินโครงการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านบริบท อยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยนำเข้า อยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ด้านผลผลิต อยู่ในระดับมาก

5.2 ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ระดับความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการ เหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มาใช้ประกอบการเรียนการสอนจึงมีการให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคลากรในพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้กับนักเรียน ซึ่งนักเรียนส่วนใหญ่ให้ความสนใจในการเรียนเป็นอย่างดี เนื่องจากเป็นสื่อที่ได้ทั้งภาพและเสียงเป็นกระกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ จนทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและมีการพัฒนาขึ้นตามเกณฑ์ที่โรงเรียนตั้งไว้ จากการประเมินด้านบริบทและปัจจัยนำเข้า พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากโรงเรียนยังขาดแคลนงบประมาณในการสนับสนุนที่เพียงพอรวมทั้งการดำเนินการงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดมีความล่าช้าจึงเป็นผลให้โรงเรียนต้องหางบสนับสนุนจากองค์กรภายนอก เช่น การสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบล งบจากการบริจาคและผ้าป่าเพื่อการศึกษา ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งการดำเนินงานของโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และมีการพัฒนามาโดยตลอด รวมทั้งจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งจัดหาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สื่อมัลติมีเดีย บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนในรายวิชาต่าง ๆ เพื่อให้ให้นักเรียนได้ศึกษา จึงเป็นผลทำให้ในด้านผลผลิต นักเรียนมีการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มาใช้ประกอบการเรียนการสอน ทำให้บรรยากาศในการเรียนการสอนดีขึ้น กระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียนนักเรียนสามารถเลือกเรียนในสิ่งที่ตนสนใจและถนัด จากผลดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของสันติ วิจักขณาลัญญ์ (2544) ทำการพัฒนาระบบการเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเป็นฐานสำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษา และศึกษาผลการใช้ระบบการเรียนการสอนที่มีต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้เรียน ประชากรที่ศึกษาเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาศึกษาคณะ ศึกษาศาสตร์ ที่เรียนรายวิชา 210250 การพัฒนาหลักสูตรวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์และนักศึกษาคณะเทคนิคการแพทย์ที่เรียนรายวิชา 472333 ไฟฟ้าบำบัด 2 ผลการศึกษาพบว่า ระบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบ คือ วิเคราะห์หลักสูตร กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้เตรียมบุคลากรและแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ จัดเครือข่ายการเรียนรู้ และประเมินการเรียนการสอน โดยใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2 รูปแบบ คือ 1) การเรียนแบบประสานเวลาซึ่งมี 5 ขั้นตอน คือ นิยามและวิเคราะห์ปัญหา วางแผนเพื่อแก้ปัญหา สืบเสาะและอภิปรายเพื่อหาคำตอบ เสนอคำตอบ และประเมินการเรียนการสอน 2) การเรียนแบบไม่ประสานเวลาโดยให้ผู้เรียนทำโครงการตามความสนใจที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาในบทเรียน และจากการศึกษาผลการใช้ระบบ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทั้ง 2 รายวิชาสูงขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนด และความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้เรียนทั้ง 2 รายวิชา มีระดับความสามารถเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ถึงดีและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ ไตรคุ้มตัน (2541) ได้ทำการประเมินและพัฒนาโครงการพัฒนาบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 9 ประจำปีงบประมาณ 2539 ศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารกลุ่มนักวิชาการ กลุ่มเจ้าหน้าที่ พบว่า ระดับ ความคิดเห็นโดยรวมเห็นด้วยทุกด้าน ทั้งด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต

6.2 ความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ของผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง โดยรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเนื่องจาก การดำเนินโครงการเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงมีการทำงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ซึ่งกิจกรรมของโครงการทำให้นักเรียนเรียนรู้ฝึกปฏิบัติซึ่งนักเรียนทุกคนทุกระดับชั้นได้เรียนรู้ตามความเหมาะสมในแต่ละวิชาทำให้เกิดผลกับนักเรียนอย่างแท้จริง รวมทั้งโรงเรียน มีการจัดสภาพแวดล้อมวัสดุอุปกรณ์ ส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัยทำให้นักเรียนเกิดทักษะ ในการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น เป็นผลทำให้คณะครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ เกิดความพึงพอใจ จากผลดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวิทย์ เหล่าพิเดช (2545) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของครู และนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนวิชาคอมพิวเตอร์ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลเป็นคำถามที่ชัดเจน มุ่งประเด็นไปที่วิธีการปฏิบัติ ในการวัดผล และคอมพิวเตอร์ในแต่ละด้าน ทั้งในด้านความรู้ ความคิด ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านการปฏิบัติ

ความพึงพอใจในการดำเนินโครงการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก



นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านสื่อทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่ไม่เบื่อหน่าย รวมทั้งได้ฝึกทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ทำหายและเป็นสิ่งที่แปลกใหม่สำหรับนักเรียนซึ่งครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ มีเอกสาร/คู่มือ/ตำรา ประกอบการเรียนอย่างเหมาะสม รวมทั้งเป็นการเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวาเข้าใจได้ง่าย และสามารถสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่ตรงตามความต้องการและความสนใจของนักเรียน จึงทำให้นักเรียนมีความพึงพอใจในการดำเนินโครงการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ผลจากการประเมินดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ ศรีวิไล (2540) ได้ทำการศึกษานำไมโครคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในการดำเนินงานการศึกษาของโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมชา สุวรรณกุล (2542) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครู นักเรียน ผู้ปกครอง เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ครู นักเรียน และผู้ปกครอง มีความคิดเห็นด้านประโยชน์ที่ได้รับจากคอมพิวเตอร์ตรงกัน คือ คอมพิวเตอร์ช่วยสร้างนิสัยการทำงานอย่างเป็นระบบ ช่วยให้รู้จักคิดวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน และช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ แต่ในประเด็นที่ว่าคอมพิวเตอร์ช่วยให้ผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นยังไม่แน่ใจ

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ควรมีนโยบายในการศึกษาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะนำข้อมูลมาใช้พัฒนาผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและทันสมัย

### 7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

จากการประเมินโครงการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โรงเรียนขุนหาญวิทยาสรรค์อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า เป็นโครงการ ที่ดีและส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนสมควรให้ดำเนินการต่อเนื่อง และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นตลอดไป และผู้ประเมินค้นพบประเด็นข้อเสนอแนะที่ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

7.2.1 ควรมีการฝึกอบรมนักเรียนและครูทุกปี เนื่องจากเป็นโครงการที่มีประโยชน์และพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ

7.2.2 ควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT) ให้เหมาะสมกับระดับชั้นของผู้เรียน

### 7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรมีการเปรียบเทียบการใช้สื่อทางเทคโนโลยีแต่ละประเภท เพื่อให้ทราบว่าสื่อประเภทใดที่มีความเหมาะสมและสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ดีและตรงตามความต้องการของผู้เรียน

7.3.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของโครงการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน

## 8. บรรณานุกรม

- เชมชา สุวรรณกุล. (2542). **ความคิดเห็นของครู นักเรียน และผู้ปกครอง เกี่ยวกับการเรียน คอมพิวเตอร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2552). **การรู้เรื่องการอ่าน การรู้สารสนเทศ และการรู้เท่าทันเทคโนโลยี สารสนเทศ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประวิทย์ เหล่าพิเดช. (2545). **ความคิดเห็นของครูและนักเรียน ที่มีต่อการสอนวิชาคอมพิวเตอร์ ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ภาควัดวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- ศุภลักษณ์ ไตรคุ้มตัน. (2541). **การประเมินและพัฒนาโครงการพัฒนาบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 9 ประจำปีงบประมาณ 2539**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สันติ วิจักขณาลัญญ์. (2544). **การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นฐาน สำหรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญา นิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607-610.

EXPLORING AN INTEGRATED MULTI-LEVEL COLLABORATIVE EVALUATION  
MODEL FOR PRIMARY STUDENTS: THE CASE OF CHONGQING  
YUDAISHAN PRIMARY SCHOOL\*

Zou Hong<sup>1</sup>

Yudaishan Primary School, Jiangbei District, Chongqing, China<sup>1</sup>

Email : 490221654@qq.com

ABSTRACT

The objectives of this research article were to resolve problems resulting from an education system where score is the only evaluation criterion in Chinese primary and secondary schools, we have constructed an integrated multi-level collaborative student evaluation model at Yudaishan Primary School in Jiangbei District, Chongqing, China through seven years of exploration. Based on this model, we evaluate students through a free combination of multi-situations, multi-cooperation, and multi-methods according to the needs of students' academic evaluation and students' comprehensive quality evaluation. The multiple combination evaluation breaks through the traditional Chinese student evaluation model of "score only", and provides a reference path for the reform of student evaluation in primary and secondary schools.

The results of this research show that in the process of academic evaluation or comprehensive quality evaluation of students, the implementation of the integrated multi-level collaborative student evaluation model will benefit students' physical and mental health, teachers' "teaching" and students' "learning". In specific, the model emphasizes that student evaluation should be conducted in multiple life situations, achieved through the coordination of multiple subjects and realized via an integrated use of multiple methods. The overall development of students can be greatly guaranteed, and the research goal of improving the "score-based" student evaluation model can be achieved.

**Keywords :** Exploring; Collaborative; Students

## 1. Statement of Problem and Significance of Research

At the beginning of the 21st century, Yudaishan Primary School was located in the typical urban-rural fringe of western China. The school had poor running conditions and less accredited teachers. Although teachers were working hard and students were learning hard, the results were not satisfactory. This is because the student evaluation model that was based on scores solely has seriously affected the effectiveness of education. It was shown in the following aspects:

First, it seriously affected students' physical and mental health. In terms of the evaluation means, there was only one exam in a semester, and students were evaluated based on their scores in this exam. In terms of the evaluation subject, it was teachers who got control of the evaluation because they designed the exam and gave the scores. In terms of the evaluation results, this way of evaluating students has led to tensions between teachers and students, teachers and teachers, students and students, and students and their parents. "Students are struggling for scores, which not only inhibits the development of students' personality, but also causes many students to have serious psychological diseases." (Fu Bajun, Chen Jia, 2022)

Second, it seriously affected teachers' "teaching" and students' "learning". For most ordinary teachers, they usually found it difficult to give high-quality and efficient teaching, so many of them taught by reading scripts, guiding students to spend time memorizing test papers or doing a lot of exercises to get scores. Hence, many students developed the rote learning methods.

Third, it seriously affected the overall development of students. For Chinese students, all-round development means all-round development of morality, intelligence, fitness, aesthetics and labor. Accordingly, student evaluation should carry out a comprehensive evaluation of students' morality, intelligence, fitness, aesthetics and labor. At present, the evaluation of primary and secondary school students in China includes academic proficiency test and comprehensive quality evaluation. Academic proficiency test refers to all subjects set according to the national curriculum standards. Students' comprehensive quality evaluation "includes ideological and moral character, physical and mental health, aesthetic quality and social practice" (Chen Xi, 2018). However, the student evaluation model that is solely based on scores mainly focuses on students' intellectual education and the examination of knowledge and skills in some disciplines. Hence, such a score-based evaluation model fails to

evaluate students' learning habits, their operational ability and practical ability, and their comprehensive quality. According to the usual principle of “not to teach points that will not be examined and not to learn points that are not taught” of most teachers and students, not only did students' learning habits and practical abilities of subjects necessary for academic development not receive sufficient attention and training, but also their comprehensive quality evaluation was often weakened or structurally lacking.

As a result, in terms of academic evaluation, many students could only learn what they have learned in books and what they have been taught in class. “Knowledge cannot be used flexibly,” which means students might solve the problems on the test paper, but could not identify or solve similar problems in life; On the other hand, many students' comprehensive quality has not been properly evaluated, so less progress was seen during students' education.

## 2. Objectives of the Research

The “score-based” student evaluation model has seriously affected the effectiveness of education. The Chinese government attaches great importance to this. In recent years, it has successively put forward a series of reform documents such as the Overall Plan for Deepening the Reform of Educational Evaluation in the New Era. In combination with the school situation, we believe that there are three reasons why the “score-based” student evaluation affects the effectiveness of education:

1. this evaluation model lacks the consideration of multiple life situations. The contents of evaluation are from book to book, rather than real life situations; The evaluation setting is limited to the classroom and campus, and does not take students' real life into account; Some evaluations that cannot be realized in real life scenes are not actualized in virtual life scenes.

2. this evaluation model lacks multiple cooperation. The evaluation content is limited to a single subject, lacking multidisciplinary integration; The evaluation subject is limited to teachers, lacking the collaborative efforts of family, school and community; The evaluation method is limited to human-to-human evaluation, lacking human-computer interaction and technical empowerment.

3. this evaluation model lacks multiple method. The content of academic evaluation is limited to discipline quality, and the content of comprehensive quality

evaluation is missing or limited to uniformity; The evaluation means is limited to “one test paper”. The evaluation dimension has the following limitations: the examination setting is limited to the classroom; the evaluation frequency is limited to regular evaluation, one-time evaluation; and evaluation is conducted without considering its necessity.

4. To counter the above-mentioned problems resulting from a score-based evaluation model, Yudaishan Primary School proposes to build an integrated multi-level collaborative evaluation model, that is, based on the school situation, Through the action research method, to constantly develop the real-life and virtual situations related to the student evaluation, seek multi-level cooperation from school, family and community and use human-to-human as well as human-to-computer methods to evaluate students’ academic level quality and comprehensive quality, so as to break through the current situation of “score-based” student evaluation and cultivate talent through evaluation.

### **3. Expected Results**

3.1 Learned the results of solving problems caused by the education system in which grades are the only evaluation criterion in Chinese primary and secondary schools.

### **4. Research Methodology**

The objectives of this research article were to resolve problems resulting from an education system where score is the only evaluation criterion in Chinese primary and secondary schools, we have constructed an integrated multi-level collaborative student evaluation model at Yudaishan Primary School in Jiangbei District, Chongqing, China through seven years of exploration. Based on this model, we evaluate students through a free combination of multi-situations, multi-cooperation, and multi-methods according to the needs of students’ academic evaluation and students’ comprehensive quality evaluation. The multiple combination evaluation breaks through the traditional Chinese student evaluation model of “score only”, and provides a reference path for the reform of student evaluation in primary and secondary schools.

## 5. Discussion of Research Results

This study has the following characteristics:

First, research participants and evaluation contents are broad and complete. The study selects two evaluations that every Chinese primary school student must participate in, namely, academic evaluation and comprehensive quality evaluation, covering all the evaluations that a student should have for all-round development. Thus, this is a comprehensive reform of student evaluation.

Second, the research is longitudinal. The study lasted for seven years. The school regularly summarized each semester, and invited teachers, parents, students, external professional teaching and research institutions and university teachers to participate in the revision. This is a continuous longitudinal study.

Third, evaluation contents and methods are diverse. On the one hand, multi-situation, multi-cooperation and multi-method evaluation provides new insights for student evaluation in China. On the other hand, the combination of the three is flexible and diverse, which can fully meet the various evaluation needs of various schools in China. Therefore, although this study was carried out in an urban primary school in western China, it may provide some reference for all kinds of primary and secondary schools in China to carry out student evaluation.

## 6. Suggestions

This research is mainly based on a real practice at Yudaishan Primary School, so the final results can be conducive to the construction of student evaluation system at schools.

First, improve the evaluation content. On the one hand, the next stage of student academic evaluation is the reform of homework evaluation. The reform of homework evaluation is linked with the daily academic evaluation in a semester and the academic evaluation at the end of the semester to form a multi-dimensional and comprehensive student academic evaluation system, which may help to improve the effectiveness of student academic evaluation comprehensively. On the other hand, the next stage of students' comprehensive quality evaluation is to revise and improve the common areas of students, which necessitates an exploration of students' diverse personalities.

Second, improve the combination efficiency. Enrich and improve the existing

elements of integrated multi-level collaborative student evaluation, such as enhancing the resource construction of life situations, enhancing multidisciplinary collaboration, enhancing family-school-community collaboration, enhancing human-computer collaboration, strengthening the innovation of evaluation tools, improving the accuracy of evaluation standards, and improving the effectiveness of the combination of methods.

Third, enhance universal application. The current research conducted in a primary school in Chongqing may be extended to junior high schools or even senior high schools. This research, though carried out in an urban area may also be applied to schools in rural areas. Moreover, this Chinese experience is also likely to be applicable in other countries. The universality of this study needs to be verified by experiments in more schools, more regions and more countries.

## 8. References

- Fu Bajun, Chen Jia. (2022). “Score-based” evaluation in Chinese basic education: causes, effects and governance. **Journal of Examination and Education**. 1 92-93.
- Chen Xi. (2018). Theoretical Basis of Academic Level Examination and Comprehensive Quality Evaluation. **Journal of Changchun Institute of Education**. 5. 416-422.
- Zou Hong. (2022). The practice of deep integration of subjects and life in primary School. **Journal of the Chinese Society of Education**. 8. 217-229.



ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
ป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น\*  
THE ROLE OF PUBLIC PARTICIPATION IN THE MANAGEMENT OF FOREST  
RESOURCES IN THE BAN HUA BUENG COMMUNITY SAI MUN  
SUBDISTRICT, NAM PHONG DISTRICT, KHON KAEN PROVINCE

อำนวยการ สันต์ช่วย<sup>1</sup>

Amnuay Sangchuay<sup>1</sup>

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ<sup>1</sup>

Faculty of Social Sciences and Humanities, Northeastern University<sup>1</sup>

Email : amnuay.san@neu.ac.th

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากประชากรกลุ่มตัวอย่างในชุมชนป่าไม้บ้านหัวบึง 210 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ตามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเจาะลึก จากผู้นำชุมชน จำนวน 10 คน ใช้วิธีคัดเลือกประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีเจาะจงกระจายตามความเหมาะสมของสถานการณ์ การวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละและการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ต่อเดือน โดยภาพรวม 4 ด้าน มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ผลการวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง จำนวน 210 คน โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน เฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชน 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ต้องการให้หน่วยงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันกับประชาชนในพื้นที่ เข้ามาช่วยเหลือจัดทำแผนวางแผนการดำเนินการบริหารจัดการป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง 2) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติ/ดำเนินการบริหารจัดการป่าไม้ชุมชน ต้องการให้มีการส่งเสริมให้หน่วยงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและประชาชนในพื้นที่ เข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูปลูกป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึงเพิ่มเติมให้มีจำนวนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดเป็นป่าโปร่ง เหมาะสมกับ

การอนุรักษ์ และเพื่อการท่องเที่ยว 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ ควรมีหน่วยงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและประชาชนในพื้นที่ผู้เป็นเจ้าของพื้นที่ เข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมในการส่งเสริม อนุรักษ์และฟื้นฟูป่าไม้ชุมชน ให้การช่วยเหลือ ดูแล และช่วยกันอนุรักษ์ รักษาป่าไม้อันเป็นสมบัติที่หวงแหนของชุมชน และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล ต้องการให้หน่วยงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยเหลือ จัดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานบริหารจัดการป่าไม้ชุมชน ให้เป็นไปตามแผนงานโครงการและให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างเป็นระบบ

**คำสำคัญ :** การมีส่วนร่วม; บทบาทการมีส่วนร่วม; การบริหารจัดการป่าไม้ชุมชน; ป่าไม้ชุมชน บ้านห้วยบึง ตำบลทรายมูล

### ABSTRACT

This research study has a purpose 1) to study the level of public participation in the management of forest resources in the Ban Hua Bueng community. 2) To study and compare the role of public participation in the management of forest resources in the Ban Hua Bueng community, classified by gender, age, education level, occupation, and monthly income, and 3) to study guidelines for developing public participation in forest resource management in the Ban Hua Bueng community, Sai Mun subdistrict, Nam Phong district, Khon Kaen province. It is a mixed methods research study. Between quantitative research and qualitative. The tool used was a questionnaire with a 5-level rating scale. The sample consisted of 210 people in forest communities and in-depth semi-structured interviews with 10 community leaders. The sample population selection method was used. By specific methods distributed according to the appropriateness of the situation. By analyzing the frequency percentage values and descriptive analysis.

The results of the study found that 1. results of analysis of the level of participation in forest resource management in the Ban Hua community, Sai Mun subdistrict, Nam Phong district, Khon Kaen province, classified by gender, age, education level, occupation. and monthly income, overall, 4 areas were found to be at a high average level in all areas. 2. Results of analysis testing research hypotheses comparing public opinions towards participation in forest resource management in Ban Hua Bueng community, Sai Mun subdistrict, Nam Phong district, Khon Kaen province, to total 210 people, classified by gender, age, educational level, occupation. and monthly income, it was found that overall and each of the 4 aspects were on average at a high level and there were no different opinions. 3. The results of the analysis of guidelines for developing the role of public participation in the management of forest

resources in the Ban Hua Bueng community, Sai Mun subdistrict, Nam Phong district, Khon Kaen province, in 4 areas, found that 1) participation in operational planning. want the relevant government agencies together with the people in the area come to help prepare a forest management plan for the Ban Hua Bueng. 2). People's participation in the practice/implementation of community forest management. want to encourage relevant government agencies and people in the area come play a role and participate in the conservation and restoration of additional forest planting in the Ban Hua Bueng community. To have a greater number invite fellow citizens in the area to participate. and outside the area with volunteers planting additional forests volunteer citizens came to help cut and clear the waste trees. Vine that creates desolation removed unnecessary to create a sparse forest suitable for conservation and for tourism. 3). Participation in benefit allocation there should be relevant government agencies and people in the area who own the area. come play a role and participate in promoting preserve and restore community forests provide assistance, care and help preserve forests which are a cherished property of the community and 4) participate in monitoring and want relevant government agencies to come help. organize a system for monitoring and evaluating community forestry management operations. in order to be used in improving bug fixes to be in accordance with the project plan and to be systematically in accordance with recommendations according to the needs of the people in the area.

**Keywords :** Participation; Participatory role; Community forest management; Community forestry Ban Hua Bueng, Sai Mun subdistrict

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

จังหวัดขอนแก่น มีการแบ่งเขตการปกครอง ออกเป็น 26 อำเภอ จำนวนเขตการปกครอง ส่วนท้องถิ่น 225 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 6 แห่ง เทศบาลตำบล 77 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 140 แห่ง ปี 2560 มีประชากรทั้งสิ้น 1,790,055 คน 576,964 ครัวเรือน ศาสนาและวัฒนธรรมประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีสถานที่ประกอบพิธีทางศาสนา 1,466 แห่ง ประกอบด้วย วัด 1,371 แห่ง โบสถ์คริสต์ 58 แห่ง มัสยิด 7 แห่ง และสุเหร่า 2 แห่ง โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม - บาลี 26 แห่ง และมหาวิทยาลัยสงฆ์ 2 แห่ง โดยทั่วไปเป็นแบบทุ่งหญ้าในเขตร้อน คือ มีฝนตกสลับกับแห้งแล้ง ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุม ตะวันตกเฉียงใต้ และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีอุณหภูมิสูงสุดโดยเฉลี่ย 36.35 องศาเซลเซียส และมี 3 ฤดู คือ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนจัด ในช่วงเดือนเมษายนของทุกปี ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนตุลาคม โดยจะมีฝนตกชุก ในช่วงเดือนสิงหาคมของทุกปี และฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึงเดือนกุมภาพันธ์ สภาพอากาศ

จะหนาวเย็น โดยทั่วไปจะหนาวจัดในช่วงเดือนธันวาคม จนถึงเดือนมกราคมของทุกปี อุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ย 15.4 องศาเซลเซียส (กรมการปกครอง, 2554)

สภาพทางด้านป่าไม้ในจังหวัดขอนแก่น มีพื้นที่ที่ป่า 1,296,400 ไร่ (ร้อยละ 11.91 ของพื้นที่จังหวัด) มีอุทยานแห่งชาติ 4 แห่ง มีพื้นที่รวม 743,973 ไร่ วนอุทยาน 2 แห่ง มีพื้นที่รวม 6,200 ไร่ ป่าสงวนแห่งชาติ 22 ป่า มีพื้นที่รวม 1,697,052 ไร่ สภาพป่าประกอบด้วยป่าดิบเขา ป่าดิบแล้ง ป่าเบญจพรรณ และป่าเต็งรัง พรรณไม้สำคัญ ได้แก่ ประดู่ มะค่าโมง ตะแบก เหียง พลวง แดง เต็ง รัง พรรณไม้พื้นล่างที่ขึ้นอยู่หนาแน่น ได้แก่ หวานไพร ชัน ข่าป่า เพ็ก หวาย กล้วยไม้ป่า หญ้าคา แฝก เป็นต้น พื้นที่ป่าไม้ในเขตจังหวัดขอนแก่นมีทั้งหมด 2,230,604 ไร่ ประกอบด้วย 1) ป่าสงวนแห่งชาติ จำนวน 22 ป่า พื้นที่รวม 1,697,520 ไร่ 2) ป่าอนุรักษ์ ประกอบด้วย อุทยานแห่งชาติ จำนวน 4 แห่ง พื้นที่รวม 477,589 ไร่ และ วนอุทยาน จำนวน 2 แห่ง พื้นที่รวม 6,200 ไร่ รวมพื้นที่ป่าอนุรักษ์ 483,785 ไร่ มีอุทยานแห่งชาติ ในเขตจังหวัดขอนแก่นมีอุทยานแห่งชาติอยู่ 4 แห่ง ประกอบด้วย 1) อุทยานแห่งชาติภูผาม่าน 2) อุทยานแห่งชาติน้ำพอง 3) อุทยานแห่งชาติภูเวียง และ 4) อุทยานแห่งชาติภูเก้า - ภูพานคำ (ศูนย์ป่าไม้จังหวัดขอนแก่น, 2564)

จังหวัดขอนแก่น มีพื้นที่ป่าชุมชน ตามทะเบียนมีสมาชิกป่าชุมชนทั้งหมด 269 ป่าชุมชน พื้นที่ 46,838 ไร่ 3 งาน 60 ตารางวา ทั้งนี้ป่าชุมชนมีทั้งที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้หรือกฎหมายป่าสงวนแห่งชาติและยังมีอายุโครงการอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัติป่าชุมชน พ.ศ.2562 ตามมาตรา 99 และป่าชุมชนที่ได้จัดตั้งโดยการสนับสนุนของกรมป่าไม้และอยู่ในพื้นที่อื่นของรัฐและยังมีอายุโครงการอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัติป่าชุมชน พ.ศ. 2562 ตามมาตรา 100 แต่ในปี 2563 มีบัญชีรายชื่อป่าชุมชนที่มีกิจกรรมทำแผนป่าชุมชนเพียง 120 แปลง พื้นที่ 19833 ไร่ 187 งาน 6,053 ตร.ว. (ศูนย์ป่าไม้จังหวัดขอนแก่น) ส่วนที่ยังไม่มีกิจกรรมทำแผนป่าชุมชนเนื่องจากความพร้อมของชุมชน และข้อจำกัดของพื้นที่ดำเนินงาน และระยะเวลาในการจัดทำแผนป่าชุมชน และพื้นที่ส่วนใหญ่ของป่าชุมชนจังหวัดขอนแก่น เป็นป่าเต็งรัง เมื่อเชื่อมโยงข้อมูลเครดิตคาร์บอนทำให้ทราบว่าพื้นที่ป่าเต็งรังมีปริมาณการเก็บกักคาร์บอน 4.23 ตันคาร์บอน/ไร่ แสดงให้เห็นว่าป่าชุมชนจังหวัดขอนแก่น 46,838 ไร่ สามารถกักเก็บคาร์บอนได้ ถึง 198,124 ตันคาร์บอน (ศูนย์ป่าไม้จังหวัดขอนแก่น)

ปัญหาป่าเสื่อมโทรม มีสาเหตุมาจาก กลุ่มนายทุนว่าจ้างราษฎรตัดไม้เพื่อการแปรรูป ราษฎรบุกรุกลักลอบตัดไม้ การแผ้วถางป่าเป็นพื้นที่ทำกิน การทำถนนและแหล่งน้ำ ไฟป่า ขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับเจ้าหน้าที่รักษาป่า ราษฎรขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ โดยมีความรุนแรงมากขึ้นแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ ประกอบด้วย 1) เขตป่าสงวนแห่งชาติที่พบปัญหารุนแรง ได้แก่ ป่าสงวนแห่งชาติดงลาน และดงขำ 2) เขตป่าสงวนแห่งชาติที่พบปัญหาไม่รุนแรง ได้แก่ ป่าสงวนแห่งชาติภูเวียง ภูระงำ โสภคเต้ เขาสวนกวาง โคกหลวง ภูเม็ง เป็นต้น 3) เขตป่าสงวนแห่งชาติที่พบปัญหาน้อย ได้แก่ ป่าสงวนแห่งชาติโนนน้ำแบ่ง หนองอ่าง กุดน้ำใส สวาวดี หัวฝาย หนองนกเขียน เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากป่าเหล่านี้เป็นป่าขนาดเล็ก และได้มีการส่งมอบพื้นที่ให้สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตรกรรม (สปก.) (ศูนย์ป่าไม้จังหวัดขอนแก่น, 2564)

จากหลักการเหตุผลปัญหาป่าเสื่อมโทรมและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น เพื่อต้องการทราบถึง ระดับการมีส่วนร่วมของ

ประชาชนต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน/แผนงานการสร้างกระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนในระดับตำบล โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในชุมชนท้องถิ่น 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ/ดำเนินการ/แผนงานการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพเกษตรกรกลุ่มเป้าหมาย จังหวัดขอนแก่น และสร้างพื้นที่ต้นแบบด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์/แผนงานการรณรงค์สร้างความตระหนักรู้และเผยแพร่ผลการดำเนินงาน 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล/แผนงานการติดตามประเมินผลและนิเทศโครงการ

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ให้มีประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้น

## 3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ป่าชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีบทบาทต่อการมีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีบทบาทต่อการมีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก

3.2 ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีบทบาทการมีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่แต่ละป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรป่าชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ให้มีประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้น หลายแนวทาง

## 4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 ได้รับทราบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น 4 ด้าน มีบทบาทการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

4.2 ได้รับทราบข้อเปรียบเทียบบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับ 0.05

4.3 ได้รับทราบแนวทางพัฒนาบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ให้มีประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้นตามแนวความคิดของประชาชนผู้อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่แต่ละป่าชุมชน หลายประการ

## 5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรกลุ่มตัวอย่างในชุมชนป่าไม้ 210 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเจาะลึก ผู้นำชุมชน จำนวน 10 คน ใช้วิธีคัดเลือกประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีเจาะจงกระจายตามความเหมาะสมของสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ใช้หลักการมีส่วนร่วม 4 ประการ มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ในครั้งนี้ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ/ดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ประชาชนในชุมชนป่าไม้ 210 คน ใช้วิธีคัดเลือกประชากรกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

## 6. ผลการวิจัย

6.1 บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 210 คน มีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำแนกออกเป็น เพศชาย มีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึงมากกว่า เพศหญิง นั่นคือ เพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 และ เพศหญิง มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 จำแนกตาม อายุ พบว่า 1) อายุ 41-50 ปี มีส่วนร่วมให้ข้อมูลตามแบบสอบถามการวิจัย 115 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8

6.2 ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการมีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่ 3) มีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ รองลงมาได้แก่ .ด้านที่ 1) มีส่วนร่วมในการวางแผน อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านที่ 2) มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ/ดำเนินการ อยู่ในระดับและสุดท้าย ด้านที่ 4) มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน

การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง 4 ด้าน	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1) มีส่วนร่วมในการวางแผน	3.402	0.762	มาก
2) มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ/ดำเนินการ	3.195	0.744	มาก
3) มีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์	3.915	0.796	มาก
4) มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล	3.132	0.600	มาก
<b>ค่าเฉลี่ย 4 ด้าน</b>	<b>3.415</b>	<b>0.725</b>	<b>มาก</b>

6.3 สรุปผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานการวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังนี้ 1) จำแนกตาม เพศ โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า ประชาชนเพศชาย มีส่วนร่วมมากกว่าเพศหญิง โดย เพศชาย มีทั้งหมด 116 คนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และประชาชนเพศหญิง มีส่วนร่วม จำนวน 94 คน และมีความคิดเห็นเปรียบเทียบโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .014) 2) จำแนกตาม อายุ, ระดับการศึกษา, อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าความแปรปรวนจำแนกตาม อายุ (Sig = 0.062) จำแนกตาม ระดับการศึกษา (Sig = 0.087) จำแนกตาม อาชีพ (Sig = 0.052) และจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน (Sig = 0.329) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ผู้วิจัยได้สมมติฐานไว้ เนื่องจากประชาชนในพื้นที่โดยภาพรวมมีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนที่เป็นทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่ในหมู่บ้านของตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประชาชนมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่จะอนุรักษ์ รักษาป่าชุมชน ทรัพยากรป่าไม้ชุมชนขั้นสุดท้าย ที่เป็นแหล่งทำมาหากินในพื้นที่ป่าไม้ชุมชนของตนเอง อยู่กับป่า หากินกับป่า หากของป่าที่เป็นรายได้ประจำวันในครัวเรือน และได้รับสิ่งประโยชน์อื่น ๆ อีกมากมายจากป่าไม้ ตลอดจนมีแนวความคิดร่วมกัน เพื่อการอนุรักษ์ รักษาไว้ให้เป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้พืชพันธุ์สมุนไพร ยารักษาโรคของชุมชนในโอกาสต่อไปด้วย ประชาชนจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังกล่าว

6.4 สรุปผลการวิเคราะห์หาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยการวิเคราะห์ตามแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้างเชิงลึก (Semi – Structure

Interview) ตามหลักการแนวคิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน 4 ด้าน 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเชิงลึก (Semi – Structure Interview) จากจำนวนประชากรในพื้นที่ 10 คน แบ่งออกเป็น เพศชาย 4 คน และเพศหญิง 6 คน ช่วงอายุของผู้ให้สัมภาษณ์มีอายุระหว่าง 30 – 66 ปี ที่มีหน้าที่เป็นกรรมการป่าไม้ชุมชน เป็นประชาชนแกนนำชุมชน เป็นตัวแทนกลุ่มประชาชนในพื้นที่ และเป็นประชาชนที่มีอาชีพเป็นเกษตรกรและรับจ้างทั่วไปในชุมชน บ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้างเชิงลึก (Semi – Structure Interview) สัมภาษณ์ประชาชนตามแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้างเชิงลึก (Semi – Structure Interview) ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น 4 ด้าน มีข้อเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น ดังนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน พบว่า ต้องการให้หน่วยงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยเหลือจัดทำแผนการอนุรักษ์ปลูกพืชสมุนไพรพื้นบ้าน พืชสมุนไพรทั่วไป หาสมุนไพรมาปลูกในพื้นที่ป่าเพิ่ม โดยการจัดพื้นที่ดินขอบเขตของป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง นี้ให้เป็นสัดส่วนเพิ่มเติม ต้องการให้หน่วยงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยเหลือจัดอบรม จัดประชุมสัมมนาคณะกรรมการและลูกบ้าน ประชุมวางแผน การดำเนินการบริหารจัดการป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง เพื่อการอนุรักษ์ รักษาป่าไม้ไว้ให้เกิดความยั่งยืน

2) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติ/ดำเนินการบริหารจัดการป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง พบว่า ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูปลูกป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึงเพิ่มเติม ให้มีจำนวนมากยิ่งขึ้น และประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจการป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง เพื่อเชิญชวนพี่น้องประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วม และนอกพื้นที่ ที่มีจิตอาสาปลูกป่าไม้เสริมเพิ่มเติม ประชาชนที่มีจิตอาสาเข้ามาช่วยเหลือตัดถางต้นไม้ที่เป็นปฏิภูมิ ถวายสิ่งก่อสร้างที่สร้างเสริมเพิ่มเติม ประชาชนที่มีจิตอาสาเข้ามาช่วยเหลือตัดถางต้นไม้ที่เป็นปฏิภูมิ ถวายสิ่งก่อสร้างที่ไม่จำเป็นออก เพื่อให้เกิดเป็นป่าโปร่ง เหมาะสมกับการอนุรักษ์ รักษา บำรุงรักษาป่าไม้ และการท่องเที่ยว

3) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ พบว่า ควรมีการประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ให้มีจำนวนมากยิ่งขึ้น เพื่อการช่วยประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่ ชาวบ้านเจ้าของพื้นที่ได้ให้การช่วยเหลือ ดูแล และช่วยกันอนุรักษ์ รักษาป่าไม้อันเป็นสมบัติของชุมชน เป็นการหวงแหน ต้องการให้หน่วยงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น ป่าไม้จังหวัด ป่าไม้อำเภอและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในพื้นที่ ขอทราบปัญหาอุปสรรค เข้ามาช่วยเหลือ ลงพื้นที่เยี่ยมป่าชุมชน เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน หรือขอทราบปัญหาอุปสรรค และเยี่ยมเยียนกรรมการ และประชาชนในพื้นที่ป่าไม้ ให้บ่อยๆ ครั้ง หรือเป็นประจำ

4) ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล พบว่า ต้องการให้หน่วยงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยเหลือ จัดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานบริหารจัดการป่าไม้ชุมชน เพื่อจะได้นำมาใช้ในการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง ให้เป็นไปตามแผนงานโครงการและให้เป็นไปตาม



ข้อเสนอแนะตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างเป็นระบบ ต้องการให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ของแต่ละฝ่ายในการบริหารจัดการป่าไม้ชุมชน บ้านห้วยบึง โดยให้พิจารณาแต่งตั้งจากประชาชนในพื้นที่ป่าไม้ชุมชนบ้านห้วยบึง ตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น เป็นกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ

## 7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้าน ห้วยบึง ตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ ประชาชนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน มีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านห้วยบึง โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก จำแนกออกเป็น เพศชาย มีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านห้วยบึง มากกว่า เพศหญิง นั่นคือ เพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 และ เพศหญิง มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 จำแนกตาม อายุ พบว่า 1).อายุ 41-50 ปี มีส่วนร่วมให้ข้อมูลตาม แบบสอบถามการวิจัย 115 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 ซึ่งสอดคล้องกันกับผลงานการวิจัยของ ปรานต์ทอง ราศี, พจ ตู้อพจ, อำนวย สังข์ช่วย (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การอนุรักษ์ป่าชุมชนตาม แนวพระราชดำริบ้านคอกคี่ ตำบลบัวใหญ่ อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) สภาพการอนุรักษ์ ป่าชุมชนตามแนวพระราชดำริบ้านคอกคี่ ตำบลบัวใหญ่ อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น พบว่า มีประชาชนเข้าร่วมโครงการ จำแนกออกเป็น เพศชาย มากกว่าเพศหญิง โดยเพศชาย มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 และ เพศหญิง มีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30

7.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการมีส่วนร่วม ต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านห้วยบึง ตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านที่ 3) มีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ รองลงมา ได้แก่ ด้านที่ 1) มีส่วนร่วมในการวางแผน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านที่ 2) มีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติ/ดำเนินการ อยู่ในระดับมาก และด้านต่ำสุด ด้านที่ 4) มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล อยู่ ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกันกับผลงานการวิจัยของ อำนวย สังข์ช่วย (2563) ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการอย่างยั่งยืนของประชาชนเครือข่ายชุมชนอนุรักษ์และฟื้นฟู ป่าภูเก้า ภูกระแต อำเภอเวียงชัย จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า : 1) สภาพการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน ของประชาชนกลุ่มเครือข่ายชุมชนอนุรักษ์และฟื้นฟูป่า ภูเก้าภูกระแต อำเภอเวียงชัย จังหวัด ขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน มีระดับการบริหารอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงาน การวิจัยของ เพชรอำไพ มงคลจิระเดช (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของ ชุมชนและปัญหาอุปสรรคตลอดจนแนวทางการแก้ไขในกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน เชื้อนครินทร์ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ เชิงลึก ผู้บริหารเชื้อนครินทร์ และพนักงานแผนกประชาสัมพันธ์และชุมชนสัมพันธ์เชื้อนคริ นทร์ จำนวน 3 คน และผู้แทนจากชุมชนที่อาศัยอยู่รอบเชื้อนครินทร์จำนวน 5 คน ผลการวิจัย พบว่า กฟผ. ได้ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินการตามแผนฟื้นฟู อนุรักษ์ป่าต้นน้ำลำธารและป่าชุมชน ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างความสัมพันธ์และ

การศึกษาชุมชนเพื่อทำแผนที่ทางสังคม 2) การให้ความรู้แก่ชุมชน 3) การวางแผน 4) การดำเนินงานตามแผน 5) การติดตามประเมินผล การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของแผนงาน และการลงพื้นที่ด้วยจิตอาสาเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง

7.3 อภิปรายผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานความแปรปรวนการวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านห้วยบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1). จำแนกตาม เพศ โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า ประชาชนเพศชาย มีส่วนร่วมมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชาย มีทั้งหมด 116 คนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และประชาชนเพศหญิง มีส่วนร่วม จำนวน 94 คน และมีความคิดเห็นเปรียบเทียบโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig = .014) 2). จำแนกตาม อายุ, ระดับการศึกษา, อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านห้วยบึง ตำบลทรายมูล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าความแปรปรวนจำแนกตาม อายุ (Sig = 0.062) จำแนกตาม ระดับการศึกษา (Sig = 0.087) จำแนกตาม อาชีพ (Sig = 0.052) และจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน (Sig = 0.329) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ผู้วิจัยได้สมมติฐานไว้ เนื่องจากประชาชนในพื้นที่ โดยภาพรวมมีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนที่เป็นทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่ในหมู่บ้านของตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประชาชนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่จะอนุรักษ์ รักษาป่าชุมชน ทรัพยากรป่าไม้ชุมชนขั้นสุดท้าย ที่เป็นแหล่งทำมาหากินในพื้นที่ป่าไม้ชุมชนของตนเอง อยู่กับป่า หากินป่า หาของป่าที่เป็นรายได้ประจำวันในครัวเรือน และได้รับสิ่งประโยชน์อื่น ๆ อีกมากมายจากป่าไม้ ตลอดจนมีแนวความคิดร่วมกันเพื่ออนุรักษ์ รักษาไว้ให้เป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้พืชพันธุ์สมุนไพร ยารักษาโรคของชุมชนในโอกาสต่อไปด้วย ประชาชนจึงมีความคิดเห็นเหมือนๆ กันหรือไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สุรัสวดี ราชกุลชัย (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวางแผนและการควบคุมทางการบริหารจัดการป่าชุมชน ผลการวิจัย พบว่าเป็นแผนที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน โดยเริ่มจาก การกระตุ้นจิตสำนึก และความรับผิดชอบของประชาชนในชุมชน ให้มีจิตสาธารณะ แล้วร่วมกันคิด ร่วมกันจัดหา ร่วมกันเรียนรู้ วิเคราะห์เพื่อให้รู้และเข้าใจตนเองโดยใช้กระบวนการชุมชน คือ การสำรวจข้อมูลปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพของชุมชน โดยมีการวิเคราะห์สาเหตุแนว ทางแก้ไข แล้วกำหนดอนาคต และทิศทางการพัฒนาตนเอง และชุมชน แผนจัดการป่าชุมชนที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และสำเร็จเป็นรูปธรรมนี้

7.4 อภิปรายผลการวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ชุมชนบ้านห้วยบึง ตำบลทรายมูล อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 4 ด้าน พบว่า

ด้านที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ต้องการให้หน่วยงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยเหลือจัดทำแผนการอนุรักษ์ปลูกพืชสมุนไพรพื้นบ้าน พืชสมุนไพรทั่วไปหาสมุนไพรมาปลูกในพื้นที่ป่าเพิ่ม โดยการจัดพื้นที่ดินขอบเขตของป่าไม้ชุมชนบ้านห้วยบึง ตำบลทรายมูล อำเภอเมือง นี้ให้เป็นสัดส่วนเพิ่มเติม ต้องการให้หน่วยงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยเหลือ จัดอบรม จัดประชุมสัมมนาคณะกรรมการและลูกบ้าน ประชุมวางแผน การดำเนินการ

บริหารจัดการป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง เพื่อการอนุรักษ์ รักษาป่าไม้ไว้ให้เกิดความยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรัสวดี ราชกุลชัย (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวางแผนและการควบคุมทางการบริหารจัดการป่าชุมชน ผลการวิจัยพบว่า เป็นแผนที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน โดยเริ่มจาก การกระตุ้นจิตสำนึก และความรับผิดชอบของประชาชนในชุมชน ให้มีจิตสาธารณะ แล้วร่วมกันคิด ร่วมกันจัดทำ ร่วมกันเรียนรู้ วิเคราะห์เพื่อให้รู้และเข้าใจตนเองโดยใช้กระบวนการชุมชน คือ การสำรวจข้อมูลปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพของชุมชน โดยมีการวิเคราะห์สาเหตุแนวทางแก้ไขแล้วกำหนดอนาคต และความร่วมมือ ร่วมใจของประชาชนในชุมชน

ด้านที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติ/ดำเนินการบริหารจัดการป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูปลูกป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึงเพิ่มเติม ให้มีจำนวนมากยิ่งขึ้น และประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจการป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอเมืองขอนแก่น เพื่อเชิญชวนพี่น้องประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วม และนอกพื้นที่ ที่มีจิตอาสาปลูกป่าไม้เสริมเพิ่มเติม ประชาชนที่มีจิตอาสาเข้ามาช่วยเหลือตัดถางต้นไม้ที่เป็นปฏิภูล เถาวัลย์ที่สร้างความรกรุงรัง ที่ไม่จำเป็นออก เพื่อให้เกิดเป็นป่าโปร่ง เหมาะสมกับการอนุรักษ์ รักษา บำรุงรักษาป่าไม้ และการท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิชาติ ใจอารีย์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการมีส่วนร่วมแบบพหุภาคีเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน : กรณีศึกษาการจัดการป่าชุมชนบ้านพุเตย จังหวัดการจนบุรี พบว่า ชุมชนบ้านพุเตยมีศักยภาพในการจัดการป่าชุมชนแบบมีส่วนร่วมใน 6 ด้าน คือ (1) ด้านความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรท้องถิ่น (2) ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น (3) ด้านวิถีชีวิตวัฒนธรรมและประเพณีชุมชน (4) ด้านการรวมกลุ่ม (5) ด้านความสัมพันธ์ทางเครือญาติ และ (6) ด้านศักยภาพของผู้นำป่าชุมชนบ้านพุเตยมีความหลากหลายของพรรณไม้สูง การกระจายของพรรณไม้อยู่ในสถานะที่ค่อนข้างมีเสถียรภาพ ชุมชนมีการใช้ประโยชน์จากป่าชุมชนทุกครัวเรือนอย่างหลากหลายโดยใช้พืชสมุนไพรมากที่สุด นอกจากนี้ยังมีการใช้ประโยชน์ทางอ้อมที่เชื่อมโยงไปสู่วิถีชีวิตเศรษฐกิจ และสังคมของชุมชนอย่างยั่งยืน

ด้านที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ ควรมีการประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ให้มีจำนวนมากยิ่งขึ้น เพื่อการช่วยประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่ ชาวบ้านเจ้าของพื้นที่ได้ให้การช่วยเหลือ ดูแล และช่วยกันอนุรักษ์ รักษาป่าไม้อันเป็นสมบัติของชุมชน เป็นการหวงแหน ต้องการให้หน่วยงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น ป่าไม้จังหวัด ป่าไม้อำเภอและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในพื้นที่ ขอทราบปัญหาอุปสรรค เข้ามาช่วยเหลือ ลงพื้นที่เยี่ยมป่าชุมชน เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน หรือขอทราบปัญหาอุปสรรค และเยี่ยมเยียนกรรมการ และประชาชนในพื้นที่ป่าไม้ ให้บ่อยๆ ครั้ง หรือเป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิภาวรรณ มะลิวรรณ, อภิชาติ ใจอารีย์, ประสงค์ ต้นพิชัย (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการป่าชุมชนเขาขลุง ตำบลเขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดการป่าชุมชนมี 2 รูปแบบ 1) การจัดการป่าชุมชนในรูปแบบอเนกประสงค์ 2) การจัดการป่าชุมชนในรูปแบบเชิงวัฒนธรรมชุมชน ขึ้นตอนที่

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการป่าชุมชน มี 3 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างความตระหนักของชุมชนในการมีส่วนร่วม 2) การสร้างกลุ่มและเครือข่าย 3) การจัดการป่าอย่างยั่งยืน โดยมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการป่าชุมชนเขาขลุ่ย ได้แก่ ผู้นำชุมชน ประชาชน และการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก และเงื่อนไขประกอบด้วย เวลา อาชีพ รายได้ และอายุ

ด้านที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล ต้องการให้หน่วยงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยเหลือ จัดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานบริหารจัดการป่าไม้ชุมชน เพื่อจะได้นำมาใช้ในการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง ให้เป็นไปตามแผนงานโครงการและให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างเป็นระบบ ต้องการให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ของแต่ละฝ่ายในการบริหารจัดการป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง โดยให้พิจารณาแต่งตั้งจากประชาชนในพื้นที่ป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น เป็นกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา คุ่มทรัพย์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการป่าชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาป่าชุมชนบ้านดอนหมู จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษา พบว่า ชุมชนบ้านดอนหมูมีกระบวนการจัดการป่าชุมชนที่ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง นำวัฒนธรรม ชุมชนอันเป็นทุนทางสังคมที่เข้มแข็งผสมผสานกับการจัดการ ป่าชุมชนตามหลักวิทยาศาสตร์ การจัดการป่าชุมชนใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน สร้างเครือข่ายความร่วมมือจากภายนอก อย่างสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ชุมชนมีกระบวนการ เชื่อมโยงกิจกรรมการจัดการป่าชุมชนเข้ากับการพัฒนาชุมชนทั้ง ด้านเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อม

## 8. องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัย เพื่อมุ่งเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ 4 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 การกำหนดนโยบาย

1.1 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ต้องให้ความสำคัญกับนโยบายให้การสนับสนุน โดยการจัดทำแผนงบประมาณช่วยเหลือส่งเสริมและพัฒนาป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง อย่างต่อเนื่อง

1.2 รัฐควรเน้นนโยบายให้การสนับสนุนส่งเสริม ให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานภาครัฐ กับเอกชนและประชาชนในพื้นที่ป่าชุมชนบ้านหัวบึงให้มากขึ้น

1.3 รัฐควรส่งเสริมและพัฒนาป่าชุมชน ให้เกิดความยั่งยืนไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งในอนาคต เช่น พัฒนาเป็นป่าไม้สมุนไพร เพื่อการอนุรักษ์รักษาไว้ ให้เป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ พิษพันธุ์สมุนไพร ยารักษาโรคของชุมชน

มิติที่ 2 การวางแผนและพัฒนา

2.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรมีการวางแผนพัฒนาป่าไม้ชุมชน ให้เป็นป่าที่อุดมสมบูรณ์ ให้เป็นป่าเศรษฐกิจ เป็นป่าไม้เป็นป่าไม้เพื่อการเรียนรู้พิษสมุนไพรพื้นบ้าน และเป็นป่าไม้เชิงอนุรักษ์และการท่องเที่ยว

2.2 มีการส่งเสริมวางแผนพัฒนาป่าไม้ชุมชน ให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทการมีส่วนร่วม ด้วยจิตสำนึก จิตอาสาว่าป่าไม้ชุมชนเป็นทรัพยากรป่าไม้ชั้นสุดท้าย ที่มีอิทธิพลสำคัญในชีวิตประจำวันต่อความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่

### มติที่ 3 การชุมชนและสังคม

3.1 หน่วยงานภาครัฐ ต้องให้ความสำคัญกับการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการป่าไม้ชุมชน โดยให้ความสำคัญกับชุมชน ผู้นำชุมชน ประชาชนในพื้นที่ เข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ ดำเนินงานและตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงาน

3.2 หน่วยงานภาครัฐ ต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริม อนุรักษ์ รักษาและการพัฒนาป่าไม้ชุมชนในพื้นที่ ให้เป็นสมบัติ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญในพื้นที่ชุมชน

### มติที่ 4 การเศรษฐกิจชุมชน

4.1 หน่วยงานภาครัฐ ควรมีการวางแผนพัฒนาป่าไม้ชุมชน ให้เป็นป่าไม้ที่สร้างมูลค่าเพิ่มจากผลผลิตจากป่าไม้ สร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่

4.2 เป็นการพัฒนาป่าไม้ เพื่อการอยู่อาศัยร่วมกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างคนกับป่า อย่างเป็นระบบครบวงจรอย่างยั่งยืน

## 9. ข้อเสนอแนะ

### 9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 ควรให้หน่วยงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยเหลือ จัดทำแผนการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณ และเข้ามาสนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาป่าไม้ชุมชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาในทางปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

9.1.2 ควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มาให้การ อบรมให้แก่ชุมชน ถึงแนวทางการปฏิบัติงาน ในการดูแลรักษาป่า เช่น วิธีการบริหารจัดการพัฒนาป่าชุมชน การจัดทำแนวกันไฟ วิธีการสร้างฝายชะลอน้ำ การฟื้นฟูป่าเพื่อการอนุรักษ์ รักษาป่าไม้ไว้ให้เกิดความยั่งยืนเป็นป่าเศรษฐกิจ

### 9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

9.2.1 ควรให้หน่วยงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยเหลือ ให้การอนุรักษ์ปลูกพืชสมุนไพรพื้นบ้าน พืชสมุนไพรทั่วไป จัดหาพันธุ์พืชสมุนไพรมาปลูกในพื้นที่ป่า โดยการจัดพื้นที่ดินในขอบเขตของป่าไม้ชุมชนให้เป็นสัดส่วนเพิ่มเติม

9.2.2 ควรให้มีหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เข้ามารับฟัง ปัญหา อุปสรรค พร้อมกับประชุมสัมมนาหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาป่าชุมชนร่วมกันกับประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

### 9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

9.3.1 ควรให้หน่วยงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เข้ามาช่วยเหลือส่งเสริม ให้การสนับสนุนงบประมาณการวิจัยให้นักวิจัย หรือผู้ที่สนใจที่จะศึกษาวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับการบริหารจัดการพัฒนาป่าไม้ชุมชนบ้านหัวบึง ในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

## 10. บรรณานุกรม

กรมการปกครอง. (2554). **ข้อมูลการปกครอง**. สืบค้นเมื่อ 21 มีนาคม 2565. จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/จังหวัดขอนแก่น>

- กาญจนา คุ่มทรัพย์. (2556). **สิทธิชุมชน: สิทธิตามรัฐธรรมนูญเพื่อการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ท้องถิ่น**. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์.
- กาญจนา คุ่มทรัพย์. (2558). **การจัดการป่าชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาป่าชุมชนบ้านดอนหมุ่ ประโยชน์ของป่าไม้**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการกรมป่าไม้ กรมป่าไม้.
- กาญจนา คุ่มทรัพย์. (2559). **กระบวนการมีส่วนร่วมแบบพหุภาคี เพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษา การจัดการป่าชุมชนบ้านพุเตย จังหวัดการจนวนบุรี**. **วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย**. 36(1). 111-136.
- ชาย โพธิสิตา. (2550). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- ปรารค์ทอง ราศี, พจ ตู๊พจ, อำนวย สังข์ช่วย. (2563). **การอนุรักษ์ป่าชุมชนตามแนวพระราชดำริบ้านคอกคี่ ตำบลบัวใหญ่ อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น**. **วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**. 9(2). 1-13.
- เพชรอำไพ มงคลจิระเดชม, ศุภรณันท์ ดลโสภณ, สุชาดา กิจเกิดแสง และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2557). **กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน ในแผนฟื้นฟูอนุรักษ์ป่าต้นน้ำลำธารและป่าชุมชนเขื่อนศรีนครินทร์ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**. 7(1). 586-598.
- วิภาวรรณ มะลิวรรณ, อภิชาติ ใจอารี, ประสงค์ ต้นพิชัย. (2560). **แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการป่าชุมชนเขาขลุง ตำบลเขาขลุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี**. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University**. 10(1). 694-708.
- ศูนย์ป่าไม้จังหวัดขอนแก่น. (2564). **รายงานประจำปี 2564**. สืบค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2565. <https://anyflip.com/tnuul/zywe/>
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2543). **การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร**. กรุงเทพฯ : จามจุรี.
- อำนวย สังข์ช่วย. (2563). **การบริหารจัดการอย่างยั่งยืนของประชาชนเครือข่ายชุมชนอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าภูเก้าภูกระแต อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น**. **วารสารการจัดการสมัยใหม่**. 18(1). 36-48.
- Chorley, R.J. and Haggett, P. (1967). **Models in geography**. London : Methuen.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4\*  
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ACCORDING TO THE  
FOUR BRAHMA VIHARA PRINCIPLES

สันตต์ สุมณเมธี<sup>1</sup>, เอกราช โขจิตพิมานเวช<sup>2</sup>, สุนทร สายคำ<sup>3</sup>  
Suntad Sumoumatee<sup>1</sup>, Ekkarat Kositpimanwet<sup>2</sup>, Soonthorn Saikham<sup>3</sup>  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น<sup>1,2,3</sup>  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University Khon Kaen Campus<sup>1,2,3</sup>  
Email : Suntad2504.tt@gmail.com

**บทคัดย่อ**

บทความวิชาการนี้มีความประสงค์นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นการบูรณาการข้อมูลนี้เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพรหมวิหาร 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำที่ใช้ในการจูงใจผู้ตามด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เห็นคุณค่าและความสำเร็จ สามารถนำความสำเร็จสู่องค์กรด้วยความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดี ความหวังดี คิดช่วยเหลือเกื้อกูล ด้วยความเต็มใจ มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ทำตนเป็นกลาง ยุติธรรม มองเห็นทุกคนสำคัญ เท่าเทียมกัน โดยมีองค์ประกอบคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 2) การสร้างแรงบันดาลใจตามหลักพรหมวิหาร 4 3) การกระตุ้นทางปัญญาตามหลักพรหมวิหาร 4 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นการนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 คือ 1) เมตตา 2) กรุณา 3) มุทิตา 4) อุเบกขา เป็นวิธีการดำเนินงานของผู้บริหาร นำหลักธรรมไปบูรณาการใช้กับความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; หลักพรหมวิหาร 4

## ABSTRACT

This academic article the author wishes to present information about transformational leadership according to the Four Brahma Vihara principles as an integration. This information relates to Transformational Leadership with the Four Brahma Viharas. Transformative Leadership according to the Four Brahmaviharas is about the leadership used to motivate followers in various ways. to see value and success Able to bring success to the organization with sincerity, love, good intentions, good intentions, thinking of helping and supporting willingly being happy when others do well 1) Ideological Influence According to the Four Brahmaviharas 2) Inspiring Inspiration According to the Four Brahmaviharas 3) Intellectual Stimulation According to the Four Brahmaviharas 4) Individual Consideration According to the Four Brahmaviharas The four Brahmaviharas are 1) Metta, 2) Karuna, 3) Mudita, and 4) Upekkha. Apply principles to integrate with transformational leadership.

**Keyword :** Leadership; Transformation Leadership; The four brahma vihara principles

### 1. บทนำ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการกระบวนการจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม มีต่อกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และกระตุ้นผู้ตามให้มุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จ เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีม และขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 2) การสร้างแรงบันดาลใจตามหลักพรหมวิหาร 4 3)การกระตุ้นทางปัญญาตามหลักพรหมวิหาร 4 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 (เอกราช โฆสิตพิมานเวช, 2560) ซึ่งองค์ประกอบของผู้นำ ได้แก่ ฉลาดเรื่องคนการมองโลกในแง่ดี การเป็นมืออาชีพ ผู้นำก็จะมีทั้งผู้นำแบบเป็นทางการและผู้นำแบบไม่เป็นทางการ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบเสรีนิยม โดยหลักการของผู้นำเหล่านี้จะมีการวางแผนในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่คนในองค์กร ผู้นำจะกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน สร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การทำงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้ การมอบอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ของทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ



สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ (จิราภรณ์ ผันสว่าง, 2562)

การจะเป็นผู้นำคนหนึ่งนั้น นอกจากจะต้องรู้หลักการดำเนินการบริหารแล้ว ยังควรต้องมีคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบทั้งความสามารถด้านงานและด้านคน ผู้บริหารที่ดีจึงควรมีความรู้กว้างขวางและรอบด้าน เพื่อที่จะสามารถถึงหลักการที่เหมาะสมมาใช้ได้อย่างถูกต้อง ถูกเวลา และถูกกับคน คำสอนจากพุทธศาสนาอย่างพรหมวิหาร 4 ก็เป็นอีกหนึ่งสิ่งที่มีประโยชน์เพื่อใช้ในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา แต่ละส่วนนั้น สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารได้ เช่น ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับความสุข ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้พ้นทุกข์ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี การรู้จักวางเฉย ทำให้เป็นกลาง ไม่ปฏิบัติเอนเอียงด้วยความรักหรือชัง จะเห็นได้ว่า หลักพรหมวิหาร 4 นี้ ครอบคลุมทุกสถานการณ์ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้และสามารถนำไปใช้ประยุกต์ใช้ได้จริงกับทุกเรื่องในชีวิต

## 2. ความหมายของหลักพรหมวิหาร 4

นิตย สัมมาพันธุ (2529) กล่าวไว้เกี่ยวกับหลักธรรม หรือ คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งอยู่ในศาสนาพุทธมีมากถึง 48,000 พระธรรมขันธ์ โดยสรุปแล้วมี 3 ประการที่สำคัญ คือ 1) ละชั่วทั้งปวง 2) ทำใจให้บริสุทธิ์ 3) ทำใจให้บริสุทธิ์ สิ่งที่ต้องปฏิบัติทั้ง 3 ประการ ดังกล่าวข้างต้นแบ่งได้เป็น 2 ส่วน “ศีล หรือ วินัย” อันเป็นคำสั่ง หรือข้อบังคับมิทำ ส่วนอีกอย่างหนึ่งคือ “ธรรม” เป็นคำสั่งสอน หรือข้อที่ควรกระทำในที่จะศึกษา เฉพาะหมวด ธรรมพรหมวิหาร 4 เป็นธรรมที่ผู้บริหารทุกคนควรศึกษา และฝึกฝนพัฒนาตนเองให้เป็น ผู้บริหารที่ดี ซึ่งมีใจเรื่องยากแต่ประการใดถ้าผู้บริหารมีธรรมในใจ

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) กล่าวไว้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เพื่อให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเหล่านั้น ออกมาโดยไม่ต้องฝืนใจ นักบริหารต้องมีพรหมวิหาร ซึ่งจะช่วยให้ผู้ดำรงธรรมนี้ยอมช่วยเหลือมนุษย์ สัตว์ทั้งหลายด้วยเมตตา กรุณา และยอมรักษารักษาไว้ได้ด้วยอุเบกขา ดังนั้นเมื่อมีความกรุณาที่จะ ช่วยเหลือปวงสัตว์ก็ต้องมีอุเบกขาด้วย เพื่อจะมีให้เสียธรรมที่มาจากคำว่า พรหมวิหาร นี้มาจากคำว่า “พรหม” ซึ่งแปลว่า ชื่อพระเป็นเจ้าของผู้สร้างโลกตามศาสนา พราหมณ์ เทพในพรหมโลก และมาจาก คำว่า “วิหาร” ซึ่งแปลว่า วัด ที่อยู่ของพระสงฆ์ที่ประดิษฐานของพระพุทธรูป รวมความแล้ว “พรหมวิหาร” จึงแปลว่า ธรรมของพรหม หรือ ธรรมของท่านผู้เป็นใหญ่ มี 4 ประการ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2541) ได้ให้ความหมายพรหมวิหาร 4 ไว้ว่า คือ บุคคลผู้มี คุณธรรมครบถ้วนบริบูรณ์เท่านั้น อันพรหมธรรมนั้นมี 4 ประการ ดังนี้

1. เมตตา ความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมดูได้จากสีหน้าที่ บงบอก คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส และดูจากการกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
2. กรุณา ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ ร่วมโลก ยามเห็นผู้อื่นมีความลำบากก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเกื้อกูล ด้วยความเต็มใจเสมอ ในทานองสุขก็สุขด้วย นั่นเอง

3. มุทิตา ความชื่นชมยินดีในความสำเร็จสมหวังของผู้อื่น ไม่แสดงความอิจฉาริษยาด้วย ทนดูเห็นคนที่เขาได้ดีกว่าตัวไม่ได้ ดูได้จากการไปแสดงไมตรีจิตต่อบุคคลอื่น หรือชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้อื่นโดยไม่ต้องบังคับใจ

4. อุเบกขา ความวางเฉย ในเมื่อไม่อาจช่วยเหลือเขาได้ไม่หັบถมซ้ำเติมและเมื่อผู้อื่น ผิดพลาดหรือได้รับความวิบัติ ไม่แสดงอาการสมน้ำหน้าเมื่อเขาพลาด เป็นต้น

พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมอันประจําใจอันประเสริฐ หลักความ ประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ หลักธรรมข้อนี้จำเป็นว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครอง ที่จาเป็น ต้องประพฤติปฏิบัติ มี 4 ประการ ดังนี้

1. เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดี มีไมตรี ต่อประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองกล่าวคือ ปรารถนาให้เขาเหล่านั้นมีความสุข

2. กรุณา ความสงสาร คือช่วยเหลือให้ประชาชนหรือผู้ใดปกครองให้พ้นจากทุกข์ ใฝ่ใจใน อันจะปลดปล่อยบาปัดความเดือดร้อนของประชารวมถึงสัตว์ทั้งปวงด้วย

3. มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อประชาชนหรือใต้ปกครองประสบ ความสำเร็จใน หน้าที่การงานก็รู้สึกชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของเหล่านั้น

4. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง คือ อันที่จะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณา เห็น ด้วยปัญญา กล่าวคือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขัง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังไม่ซ้ำเติมเมื่อ ผู้อื่น ประสบความทุกข์ พิจารณาเห็นการกระทำของเขาเหล่านั้นตามหลักแห่งกรรม คือการกระทำ ของเขาเอง ว่าเขาเป็นผู้กระทำขึ้น อันควรได้รับผลดีชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2551) ได้กล่าวไว้ว่า พรหมวิหารธรรม หมายถึง คุณธรรม สำหรับผู้ใหญ่ นักปกครอง หรือผู้บริหาร 4 ประการ ได้แก่

1. เมตตา คือ ความรัก ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทา ประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั้งหน้า

2. กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันที่จะปลดปล่อยบาปัดความ ทุกข์ ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3. มุทิตา คือ ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง ประกอบด้วยอาการ แซ่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอก งามยิ่งขึ้นไป

4. อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่ สัตว์ ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัย และ ปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ

ปัญญา นันทภิกขุ (ปิ่น ปณานนโท) (2541) ได้กล่าว พรหมวิหาร เป็นหลักใจ ได้แก่ ผู้ใหญ่ที่ ดีย่อม ดำรงตนมั่นคงอยู่ในพรหมวิหารสี่ ประการเป็นประจำในผู้น้อยเป็นนิจ คือ 1) มีเมตตารักใคร่ ปรารถนาให้ผู้น้อยได้รับความร่มเย็นเป็นสุขโดยทั่วกัน 2) กรุณาสงสารช่วยเหลือผู้น้อยที่ทุกข์ ยากจนเต็มความสามารถ 3) มุทิตา พลอยยินดีต่อผู้น้อยที่มีความเจริญขึ้น แม้จะได้รับยกย่องดีกว่า ตนก็ไม่คิดริษยา 4) อุเบกขา วางตนเฉย ๆ ในเวลาที่เห็นผู้น้อยต้องได้รับโทษ หรือรับความวิบัติที่ตน ไม่สามารถจะช่วยเหลือ หรือตนช่วยเหลือแล้วแต่ไม่สำเร็จ

บุญมี แทนแก้ว (2539) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหารธรรม ทั้ง 4 ประการ ดังนี้

1) เมตตา หมายถึง ความรัก คือ ความปรารถนาดีไม่มีตรี ต้องการความช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข

2) กรุณา หมายถึง ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์โศกที่จิตใจจะปลดปล่อยความทุกข์ยาก เดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง

3) มุทิตา หมายถึง ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็มีจิตใจแจ่มใสแจ่มใส เบิกบาน เมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จ งามยิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดี ปรีดาปราโมทย์บันเทิงใจด้วย

4) อุเบกขา หมายถึง ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามความเป็นจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง แน่วแน่ เที่ยงตรงดุจตราขึง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุผลที่ตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยวางตนและปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชัยมงคล) (2552) ได้กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 ประการนี้ เป็นคุณธรรม เครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้นำเป็นหัวหน้า ผู้นำคน ให้เป็นคนเที่ยงธรรม รู้จักเห็นอก เห็นใจผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้รู้จักเห็นใจ รู้จักเข้าใจ เอ็นดูผู้น้อยหรือผู้ได้บังคับบัญชาให้รู้จักเอาใจ เขามาใส่ใจเราก็จะย่นำเคารพนับถือ เลื่อมใส ศรัทธาให้เกิดแก่หมู่ชนทุกฝ่ายได้

กิตติทัศน์ ผกาทอง (2553) ได้กล่าวถึง หลักธรรมสำหรับพฤติกรรมของผู้ประกอบการด้วย 4 ประการ ดังนี้

1) เมตตา (Loving-Kindness) หมายถึง การมีจิตที่เป็นกุศลและเปี่ยมด้วยความรัก ไม่ผูกโกรธและพยาบาทต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา

2) กรุณา (Compassion) หมายถึง มีจิตคิดจะช่วยเหลือและปลดปล่อยความทุกข์ตลอดเวลา เป็นคนอาสาช่วยแบ่งเบาภาระอย่างสม่ำเสมอ

3) มุทิตา (Sympathetic) หมายถึง อธิษฐานมิตรที่งดงามและผ่องใสยินดีในความสุข และความสมหวังกับผู้อื่น แม้มีทุกข์หรือประสบเคราะห์กรรมก็ไม่คิดจะซ้ำเติมหรือเยาะเย้ยให้เจ็บซ้ำ น้ำใจ

4) อุเบกขา (Neutrality) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่เที่ยงตรงและเป็นกลางไม่เอนเอียงความรักความชัง คำนึงถึงผลของการกระทำของสัตว์ทั้งหลายที่ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เป็นที่ตั้งเรียกว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของการกระทำ” ไม่ลุแก่อำนาจไม่เหิมเกริมซ้ำเติมผู้อื่น เพราะตนอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ

แก้ว ชิตตะชบ (2547) ได้ให้ความหมายของ พรหมวิหาร 4 ไว้ว่า พรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรม เป็นเครื่องอยู่อันประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ ต้องมีไว้เป็นหลักและกำกับความประพฤติให้เป็นไปโดยชอบ ถูกต้องตามทานองคลองธรรม จึงจะชื่อ ว่าดำเนินชีวิตหมดจดปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายโดยชอบประกอบด้วย 4 อย่าง คือ

1. เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้เขาเป็นสุข คำว่า “เมตตา” หมายถึง ความสนิทสนม คือ ความรักใคร่เว้นจากราคะ ความก้ำกัณฑ์ ได้แก่ความปรารถนาให้เกิดความสุขความเจริญให้แก่ผู้อื่น ความปรารถนาดีอยากให้มีความสุข ความมีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดหาประโยชน์แก่มนุษย์และสัตว์ทั่วหน้า

2. กรุณา ความสงสาร คิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ คำว่า “กรุณา” หมายถึง ความห่วงใย เมื่อผู้อื่นได้รับความทุกข์ร้อน ได้แก่ ประรณาเพื่อปลดเปลื้องความทุกข์ร้อนของเขาหรือความสงสาร คิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ ความใส่ใจในอันที่จะปลดเปลื้องบาปัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3. มุทิตา ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า “มุทิตา” หมายถึง ความชื่นบาน ได้แก่ ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี หรือความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตใจผ่องใสบันเทิงประกอบด้วย อากาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสรรพสัตว์ผู้ดี รังในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญ งอกงามยิ่งขึ้นไป

4. อุเบกขา ความวางเฉย ใจไม่เสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความพิบัติ คำว่า “อุเบกขา” หมายถึง ความวางเฉย ได้แก่ วางตนเป็นกลางในเมื่อจะแผ่เมตตาไปก็ไม่สมควร เช่น เอาใจช่วยใจ เป็นต้น หรือความใจเป็นกลางอันจะให้ ารงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบ ตรงเที่ยงธรรมดุจตราขั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอัน ควรได้ดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันประกอบ พร้อมทั้งจะพินิจฉัยและปฏิบัติตามธรรม รวมทั้งรู้จัก วาง เฉย สงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขาได้รับผิดชอบตนได้ดี เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาได้รับผลอันสมควรกับความรับผิดชอบของตนเอง

พิสิฐ เจริญสุข (2543) ได้กล่าวไว้ว่า พรหมวิหารธรรม คือ ธรรมอันเป็นหลักประจ ำใจกับ พุทธกรรมคนในองค์การ ในสังคม ให้เป็นไปโดยธรรม ถูกต้องทำนองคลองธรรม ก่อให้เกิดอนินสงส์ นานันการ โดยเฉพาะเมตตาธรรม ซึ่งได้รวบรวมไว้ 11 ประการ ดังนี้

1. ยามตื่นก็เป็นสุข
2. ยามหลับก็เป็นสุข
3. ยามฝันก็ฝันดี ไม่มีฝันร้าย
4. เป็นที่รักของคนทั้งปวง
5. เป็นที่รักของสัตว์โลกทั้งมวล
6. เทพยินดีคุ้มครองรักษา
7. ภัยพิบัติ ศาสตร์อาวุธ ยาพิษ ไม่แผ้วพานกรำกราย
8. มีจิตมั่นคงมีเสถียรภาพ
9. มีผิวพรรณผ่องใส ใบหน้าอิมเอิบ
10. เมื่อเวลาสิ้นในก็มีสติ
11. เมื่อยังไม่ก้าวสู่โลกุตระธรรมก็สู่สุคติในพรหมโลก

วรญา ทองอ่อน (2549) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ใดมีคุณธรรมตามพรหมวิหาร 4 ผู้นั้นได้ชื่อว่า เป็นผู้ พระคุณ ยิ่งใหญ่เพราะผู้ที่มีคุณธรรมตามพรหมวิหาร คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมปฏิบัติเกื้อกูลต่อผู้อื่น โดยมี หลักการปฏิบัติ ดังนี้

1. เมตตา (Loving Kindness) มีความรักใคร่ปรารถนาดีที่จะให้เป็นสุข หมายถึง พุทธกรรมมีความหวังดีเพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจแผ่เมตตริจิต สนับสนุนกับผู้น้อย หวังความดีงาม แก่เขา อยากให้เขามีความสุข ไม่อยากให้มีอันตรายจากความอาฆาตบาดหมางใจกัน ปรารถนาให้มี ความสามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หวังให้เขาเจริญด้วยความรู้ ความสามารถอันเป็น ทางให้เกิด ลาภ ยศ และชื่อเสียง รักษาตนให้ได้รับความสุขโดยสวัสดิภาพเมตตาธรรมเป็นเครื่องบำรุง

อภัยภัย ร้อยใจให้จิตคิดเอื้อเพื่อเผื่อแผ่กัน ชาระล้างเสียซึ่งมลทิน คือ ความพยาบาท ความเห็นแก่ตัว ความเห็นแก่ได้ ความเห็นแก่ประโยชน์ ถ้าดวงจิตมีเมตตาแล้ว จะป้องกันความคิดวิปริตในทางทำลาย ให้ร้ายป้ายสีในทางเสียหายไม่เป็นความจริงได้ สังคมก็อยู่เป็นสุข องค์กรก็สามัคคี

2. กรุณา (Compassion) มีความสงสาร คิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ หมายถึง พุทธกรรมหวังดี เมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ร้อน ตกทุกข์ได้ยาก ก็รู้สึกสงสาร หวังใจไปตามเมื่อเห็นเขามีความทุกข์ กรุณาธรรมเป็นเครื่องปราบปรามจิตใจไม่ให้คิดเบียดเบียนคนอื่นให้ได้รับความลำบากในการทํางาน กิจกรรมต่างๆ ย่อมมีความลำบากทั้งกายและใจ จึงมีความเห็นใจพลอยหาวิธีไม่ให้เกิดความลำบากแก่ผู้ทํางาน ด้วยการอานวยความสะดวก สนับสนุน อุปกรณ์เครื่องมือให้เต็มกำลังในการทํางาน

3. มุทิตา (Sympathetic Joy) มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี หมายถึง ความชื่นบานในเวลา ที่ผู้อื่นได้รับความดี เมื่อเขามีความเจริญด้วยความรู้ความสามารถ เจริญด้วย ลาภ ยศ และชื่อเสียง พลอยชื่นชมยินดีตามด้วยคุณธรรม มุทิตาธรรมเมื่ออยู่ในดวงจิตผู้ใด ผู้นั้นย่อมปราบปรามซึ่งความ ริษยา อิจฉาริษยาในคุณงามความดีของผู้อื่นได้รับความดี อุดรตนไม่ได้ เราร้อน ชุ่นเคือง หงุดหงิด งุ่นง่าน ความริษยาอิจฉาเป็นโทษทำลายความสามัคคีความเจริญของหมู่คณะ เมื่อเกิดขึ้นย่อมชักนำ จิตให้วิปริตไปต่างๆ นานา คิดแต่อุบายในการทําลายยุยงให้เสียหาย แม้เหตุแห่งความไม่เป็นจริง มีแต่ มุทิตาธรรมที่ปราบปรามความอิจฉาริษยาของคนในสังคมในองค์กรได้ เมื่อมีมุทิตาย่อมได้รับความ นิยมนับถือ จึงเป็นคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีในใจของบุคลากร ในหน่วยงานของทุกหน่วยงาน

4. อุเบกขา (Equanimity) มีการวางตนเป็นกลาง มีความวางเฉย ไม่เสียใจ ไม่ดีใจ เมื่อ สถานการณ์ไม่เอื้อที่จะแสดงพฤติกรรมตามคุณธรรมความมีเมตตา กรุณา และมุทิตาจิตได้ อุเบกขา ธรรมเป็นคุณธรรมของผู้ใหญ่ ผู้นำ หัวหน้าพนักงาน ที่ปกครองพนักงาน เจ้าหน้าที่ หมู่คณะที่ต้อง ประพฤติอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีผู้ประพฤติดีก็ต้องชมยกย่องสรรเสริญคุณงามความดีของเขา แต่เมื่อมีผู้ ประพฤติไม่ดีก็ต้องถูกตำหนิ ลงโทษตามกรณีของความผิดไม่ตัดสินเอนเอียงเพราะอานาจอคติที่ผิดๆ นี้คือ พฤติกรรมมีอุเบกขาธรรม สรุปได้ว่า พรหมวิหาร หมายถึงวิธีดี ๖ ประการของผู้บริหาร ด้วย หลักธรรม สำหรับนักบริหาร ซึ่งเป็นหลักธรรมพื้นฐานสำหรับผู้ใหญ่ที่แสดงออกถึงความประพฤติที่ดี เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี ของคนในองค์กร นำไปสู่การสร้างขวัญกำลังใจ สร้างศรัทธาให้เกิด ขึ้นกับบุคลากรใน องค์กร เป็น การสร้างแรงจูงใจ ให้กับบุคลากรปฏิบัติตาม ด้วยความนับถือ ทำให้ งานมีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น

### 3. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4

จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้บูรณาการเข้ากับแนวคิดเกี่ยวกับ พรหมวิหาร 4 ตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 หมายถึง ความเป็นผู้นำที่ใช้ในการ จูงใจผู้ตามด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เห็นคุณค่าและความสำเร็จ สามารถนำความสำเร็จสู่องค์กร ด้วยความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดี ความหวังดี คิดช่วยเหลือเกื้อกูลด้วยความเต็มใจ มีความ ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ทำตนเป็นกลาง ยุติธรรม มองเห็นทุกคนสำคัญเท่าเทียมกัน โดยมีองค์ประกอบคือ

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามหลักพรหมวิหาร 4
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจตามหลัก

พรหมวิหาร 4 3) การกระตุ้นทางปัญญาตามหลักพรหมวิหาร 4 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4

4.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 หมายถึง ผู้บริหารมีความปรารถนาดีต่อผู้ตาม คิดช่วยให้ผู้ตามพ้นจากทุกข์ มีความหวังดี เมื่อผู้อื่นมีความทุกข์ร้อน และมีความยินดีอยู่ในดวงใจผู้ตาม ทำให้มีวิสัยทัศน์ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เชื้อมั่น ศรัทธา เป็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น

4.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจตามหลักพรหมวิหาร 4 หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถทำให้เกิด ลาภ ยศ ชื่อเสียง ช่วยให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ มีความเห็นอกเห็นใจ มีความยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี คอยให้กำลังใจ มีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ได้วางไว้ ส่งเสริมให้ผู้ตามใช้เหตุผล เสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานแก่ผู้ตาม

4.1.3 การกระตุ้นทางปัญญาตามหลักพรหมวิหาร 4 หมายถึง หมายถึง ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำมีความเป็นกลางประสานงานกับทุกฝ่ายได้ มีจิตอันเป็นไมตรี คิดทำประโยชน์แก่มนุษย์ ช่วยเหลือ เกื้อกูล ไม่คิดซ้ำเติมหรืออิจฉาริษยา ส่งเสริมให้ผู้ตามมีความกล้าตัดสินใจ ใช้เหตุผลร่วมทั้ง รู้จักวางเฉย ผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ผู้บังคับบัญชาทุกคน ฝึกให้ผู้ตามทำงานที่ระบบ มีความกล้าตัดสินใจ

4.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 หมายถึง ผู้บริหารมีความเมตตาธรรม อหิงสา ยศดี เห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ เปิดโอกาสให้ผู้ตาม มีความมั่นใจ สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า ไม่เอนเอียง สนับสนุนให้ผู้ตามทุกคนได้มีการพัฒนาตนเอง

#### 4. สรุป

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นการบูรณาการเกี่ยวของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพรหมวิหาร 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำที่ใช้ในการจูงใจผู้ตามด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เห็นคุณค่าและความสำเร็จสามารถนำความสำเร็จสู่องค์กรด้วยความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดี ความหวังดี คิดช่วยเหลือ เกื้อกูล ด้วยความเต็มใจ มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ทำตนเป็นกลาง ยุติธรรม มองเห็นทุกคนสำคัญ เท่าเทียมกัน โดยมีองค์ประกอบคือ

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ (1) ผู้บริหารมีความประพฤติตนเป็นที่ยอมรับ มีความจริงใจ ความปรารถนาดี (2) ผู้ตามมีความเชื่อมั่น ศรัทธา ภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร (3) ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ตาม วางตัวเป็นกลาง (4) ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเมตตา (5) ผู้บริหารประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามด้วยความเต็มใจ (6) ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละเพื่อสถานศึกษา สร้างขวัญกำลังใจ ให้ผู้ตามปฏิบัติตาม (7) ผู้บริหารสามารถปฏิบัติตน ให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกยินดี เต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเห็นอกเห็นใจกัน (8) ผู้บริหารมีความสามารถความตั้งใจในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เป็นที่ยอมรับจากองค์กรภายนอก (9) ผู้บริหาร

สามารถบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีภาวะผู้นำเป็นผู้ประสานงานที่ดี (10) ผู้บริหารเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าแห่งตนเองและผู้อื่น รู้จักวางเฉย สงบใจ มีไมตรีจิตต่อผู้ตาม (11) ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่ ดีใจหรือเสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความพินาศ (12) ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ผู้ตาม มีความเจริญด้วยความรู้ความสามารถอันเป็นทางให้เกิดลาภ ยศ และชื่อเสียง (13) ผู้บริหารปรับเปลี่ยนยุทธวิธีไปตามสถานการณ์ สามัคคีคนทุกฝ่ายให้บรรลุเป้าหมาย

2) การสร้างแรงบันดาลใจตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ (1) ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน (2) ผู้บริหารทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สร้างความเชื่อมั่น เมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3) ผู้บริหารประพฤติตนให้ผู้ตามเห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน ทุ่มเท เสียสละช่วยเหลือ เกื้อกูลอย่างเต็มความสามารถ (4) ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ผู้ตาม เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือวิธีการในการทำงาน (5) ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดี คิดในแง่บวกในการปฏิบัติงานให้กับผู้ตามชอบช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ใจ (5) ผู้บริหารให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มีสมรรถนะความเป็นภาวะผู้นำ มีอหิชาศัยที่ดี (7) ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ตามร่วมมืออุทิศตนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ส่งเสริมให้ผู้ตามกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ความสามารถ (8) ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามอย่างต่อเนื่อง ไม่มีความริษยาอิจฉา (9) ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ตามร่วมกันปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (10) ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ตาม กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ความสามารถ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

3) การกระตุ้นทางปัญญาตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ (1) ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ช่วยแบ่งเบาภาระอย่างสม่ำเสมอ (2) ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจจากผลงานที่สำเร็จ เพื่อให้ผู้ตามมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความเจริญด้วยชื่อเสียง (3) ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ความสามารถอันเป็นทางให้เกิดความเจริญในหน้าที่ (4) ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและมองปัญหาในแง่บวกต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา (5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ตาม นำแนวทางที่ดีในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา (6) ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ตามได้รู้จักวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้าน ใช้ปฏิภาณไหวพริบ (7) ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ตามใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อผลิตผลงานอย่างหลากหลายเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร (8) ผู้บริหารฝึกให้ผู้ตามได้ทำงานที่เป็นระบบมีความกล้าที่จะตัดสินใจโดยใช้เหตุผล การวางตัวเป็นกลาง ไม่เอนเอียง (9) ผู้บริหารพูดให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานเพื่อชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ด้วยการคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ (10) ผู้บริหารเสนอแนะแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ตาม ด้วยความปรารถนาดี มีไมตรีที่ตรงตามแก่ผู้ตาม (11) ผู้บริหารช่วยให้ผู้ตามมองปัญหาได้กว้างและครอบคลุมทุกด้าน (12) ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ จิตใจของตนเอง ไม่หงุดหงิด ขุ่นเคือง เร้าร้อน เพื่อแก่สถานการณ์เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ (1) ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อครู โดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านของความต้องการ และความ

จำเป็น ให้ความยุติธรรม (2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความกล้าแสดงออก การพัฒนาองค์กร หวังให้ผู้ตามเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ (3) ผู้บริหารกระจายอำนาจต่างๆ ไปยังผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมตามความสามารถ ฝึกให้ผู้ตามได้ทำงานอย่างเป็นระบบ (4) ผู้บริหารอำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้แก่ครูสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้ตามสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (5) ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจในตนเอง โดยการมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติคอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ (6) ผู้บริหารกล่าวยกย่อง ชมเชย ในความสามารถของผู้ตามเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ พลอยชื่นชมยินดี ความปรารถนาดี (7) ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตามมีการให้ความช่วยเหลือ ความหวังดี ให้ความเอื้อเฟื้อแก่เพื่อนร่วมงานทุกสถานะ (8) ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับผู้ตามแต่ละคนอย่างทั่วถึง ร่วมพัฒนาองค์กร คอยให้กำลังใจผู้ตามในการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ (9) ผู้บริหารให้ความเคารพในสิทธิ ความเป็นส่วนตัวของผู้ตาม มีความปรารถนาดีต่อผู้ตามอยู่เสมอ (10) ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของผู้ตามแต่ละคนช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน (11) ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ ให้ผู้ตาม อยู่ตลอดเวลา ถึงแม้ว่าตนเองจะมีความทุกข์ ไม่คิดที่จะซ้ำเติมหรือเยาะเย้ย (12) ผู้บริหารไม่แสดงความอิจฉา ริษยา ผู้ตามไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใด (13) ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการวางตัว วางตน ตามหลักปฏิบัติธรรม

#### 4. บรรณานุกรม

- กอบกิจ ธรรมานุชิต. (2558). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
- แก้ว ชิตตะขบ. (2547). **รวมวิชาธรรมศึกษา ชั้นตรี (ตามหลักสูตรสนามหลวงแผนกธรรม)**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศาสนา.
- จิราภรณ์ ผันสว่าง. (2562). **ผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ Professional Education Leadership**. มหาสารคาม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธฤติจรัมมา รณนิธย์. (2556) **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- นัฐกานต์ ทันทิ. (2555). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ**. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2529). **การบริหารเชิงพุทธ**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พลันตั้งเข้าสู่.
- บุญมี แทนแก้ว. (2539). **จริยศาสตร์**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ปัญญา นันทิกุ (ปั่น ปญานนโท). (2541). **หน้าที่ของคน (ฉบับสมบูรณ์)**. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา.
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2553). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง : ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การภาครัฐในยุคปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2541). **พระในบ้าน**. กรุงเทพฯ : คาถาวรรณการพิมพ์.



- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพฯ : เอส.อาร์.พริ้นติ้งแอนด์โปรดัคส์ จำกัด.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคฺโล). (2552). **หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์ : คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี**. ราชบุรี : มูลนิธิพุทธภาวนาวิชาธรรมกายาราม.
- พิสิฐ เจริญสุข. (2543). **ปกิณกรรม**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- วรรณ ทงอุ้น. (2549). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร**. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- วิเชียร วิฑูยคม. (2548). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กส์.
- เอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2560). **รูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธปรัชญา\*  
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN ACCORDING  
TO BUDDHIST PHILOSOPHY

พระครูศิริโสธรคณารักษ์<sup>1</sup>, พระครูวิกรมธรรมธัช<sup>2</sup>, สนธิญาณ รักษาภักดี<sup>3</sup>  
Phrakrusirisothonkanarak<sup>1</sup>, Phrakruwikromdhammadhat<sup>2</sup>, Sondhiyan Raksaphakdee<sup>3</sup>  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย<sup>1,2</sup>  
Mahamakut Buddhist University<sup>1,2</sup>  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<sup>3</sup>  
Mahachulalongkomrajavidyalaya University<sup>3</sup>  
Email : prakrusirisothon@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธปรัชญา มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพตามแนวพุทธปรัชญา 3) เพื่อให้บุคคลในองค์กรได้ตระหนักและเห็นความสำคัญในการนำหลักธรรมตามแนวพุทธปรัชญามาประยุกต์ใช้ในการทำงานจนเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงาน เริ่มตั้งแต่กระบวนการจ้าง ส่งเสริม และพัฒนามนุษย์ เพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการวิเคราะห์งาน วางแผน บรรจุคนเข้าทำงาน สรรหาคนที่เหมาะสมมาทำงาน การจัดการปฐมนิเทศและฝึกอบรม บริหารค่าจ้างและเงินเดือน จัดสรรสวัสดิการและแรงจูงใจ ประเมินผลการปฏิบัติงาน แก้ปัญหาความขัดแย้งและสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ใช้ทั้งความรู้ ภาวะผู้นำ ทักษะการเจรจาต่อรอง ซึ่งก่อนหน้านี้นี้เรียกว่าการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องรู้จักนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาตามแนวพุทธปรัชญามาประยุกต์ใช้สำหรับบริหารจัดการ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีความสงบ มีความสุขและสันติภาพ หลักธรรมที่สำคัญและเหมาะสมกับกาบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น อธิปไตย 3 สังคหัตถุธรรม 4 และอธิทานิยธรรม 7

คำสำคัญ : พุทธปรัชญา; การบริหารทรัพยากรมนุษย์; อธิปไตย 3; สังคหัตถุธรรม 4; อธิทานิยธรรม 7

## ABSTRACT

This academic article aims to (1) study the principles of human resource management. (2) To improve the effectiveness of human resource management using Buddhist philosophy. (3) To enhance awareness and knowledge of organizational members about the significance of implementing Buddhist teachings to operate effectively. Human resource management is considered a fundamental aspect of organizational management, beginning with the recruitment, advancement, and development of human resources to transform them into valuable assets for the organization. Therefore, human resource management is a multifaceted process that includes job analysis, planning, recruiting, selection, orientation and training, pay and salary administration, benefits and motivation, performance assessment, conflict resolution, and communication at all levels. Knowledge, leadership, and negotiating skills are all required for effective human resource management. Human resource management, initially referred to as people management, aims to achieve organizational objectives while operating efficiently. To achieve this, human resource managers must apply Buddhist principles to their management practices. This will contribute to the development of a calm, joyful, and peaceful organization. The Three Sovereignty, the Four Sanghawattutham, and the Seven Aparihaniyadhamma are the key principles that can be applied to human resource management.

**Keywords :** Buddhist philosophy; Human resource management; The Three Sovereignty; The Four Sanghawattutham; The Seven Aparihaniyadhamma

## 1. บทนำ

คำว่า มนุษย์ มีรากศัพท์มาจากภาษาสันสกฤต ส่วนในภาษาบาลีมาจาก คำว่า มน + อุตส คำว่า มนะ แปลว่าใจ อุตสะ แปลว่าสูง รวมกันเข้าเป็น มนุสส จึงแปลว่า ผู้มีใจสูง ในภาษาไทย เขียนแบบภาษาสันสกฤตว่า “มนุษย์” สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต) (2552) ให้ความหมายไว้ว่า “มนุษย์ คือ ผู้มีใจสูง เป็นสัตว์ประเสริฐด้วยการฝึก มนุษย์เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกและสามารถฝึกได้ มนุษย์เป็นสัตว์ที่พัฒนาตนเองได้ถึงขีดสุด มนุษย์มีศักยภาพสูง มีความสามารถที่จะศึกษา พัฒนา และฝึกตนเองได้ถึงขั้นเป็นพุทธะ” ดังภาษาบาลีว่า มนุสสญฺตํ สมพุทฺธํ อดตทนต์ สมหิตํ เทวาปี ตํ นมสฺสนติ แปลเป็นไทยว่า พระพุทธเจ้าทั้งที่เป็นมนุษย์แต่เพราะทรงฝึกพระองค์แล้ว มีพระหฤทัยที่ทรงอบรมถึงที่แล้ว แม้เหล่าทวยเทพก็น้อมนมัสการ และอีกพุทธภาษิตหนึ่งว่า ทนฺโต เสฏฺฐํ มนุสฺเสสุ ในหมู่มนุษย์ทั้งหลาย คนที่ฝึกตนแล้วประเสริฐสุด ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้สามารถที่สามารถฝึกได้ อบรมได้ ศึกษาได้ ตามสมรรถภาพของตน อริสโตเติล นักปรัชญาชาวกรีก ให้ความหมายว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Social animals) มีการสืบทอดลูกหลาน เผ่าพันธุ์ อยู่รวมกัน เป็นกลุ่ม พวก อาศัยกัน มีความรัก ความเข้าใจช่วยเหลือกัน ขณะที่โทมัส ฮอบส์ มองลงลึกไปถึงแก่น

แม้ว่า ธรรมชาตินุษย์เห็นแก่ตัว อยู่โดดเดี่ยว การที่ช่วยเหลือผู้อื่นคือการเห็นแก่ตัวโดยหวังว่าผู้อื่นจะช่วยคน

ทรัพยากร หมายถึง ของบางสิ่งหรือคนบางคนที่เป็นประโยชน์ ของบางสิ่งหรือคนบางคนที่เราสามารถใช้ได้ (Resources are something or someone useful. Something or someone we can use) ทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) หมายถึงมนุษย์ที่เป็นทรัพยากร คือมีประโยชน์และใช้ประโยชน์ได้ หรือมนุษย์ที่ทำให้เกิดทรัพยากรเกิดสมบัติ ดังนั้น การศึกษามนุษย์ (Study of human beings) จึงเป็นเรื่องที่กว้างและยิ่งใหญ่ เพื่อให้กระชับและสั้นเข้ามาเพื่อมองเห็นจึงเป็นเรื่องที่กว้างและยิ่งใหญ่ เพื่อให้กระชับและสั้นเข้ามาเพื่อมองเห็นภาพลักษณ์ที่ชัดเจน ในทางวิทยาศาสตร์ จึงได้ศึกษามนุษย์ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ศึกษามนุษย์ดั้งเดิม (Original nature) ได้แก่ สิ่งที่มีมนุษย์ทุกคนมีและเป็นเหมือนกัน ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็ตาม เช่น โครงสร้างของร่างกาย ระบบต่างๆ ระบบการกิน การย่อยสลาย การขับถ่าย การสืบพันธุ์ ตลอดจนการเกิดการตาย

2. ศึกษามนุษย์ความเป็นมนุษย์ (Human nature) ได้แก่ มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐสุด มีสติ ปัญญา มีศักยภาพ สมรรถภาพ และสามารถพัฒนาได้ถึงขั้นสูงสุด

3. ศึกษามนุษย์ทางชีววิทยา (Biological nature) ชีววิทยาถือว่าชีวิตประกอบด้วยเซลล์ โดยแต่ละเซลล์คือหน่วยของชีวิต หลากๆเซลล์รวมกันเป็นอวัยวะ (Organs) หลากๆ อวัยวะรวมกันเป็น ระบบ (System) มนุษย์มีระบบการควบคุมการทำงานของชีวิต เช่น ระบบการกิน การย่อย การ ขับถ่าย การสืบพันธุ์ ความรู้ด้านระบบนี้เอง สามารถช่วยให้เข้าใจมนุษย์ดียิ่งขึ้นในด้านกรรมพันธุ์ บุคลิกภาพ และอุปนิสัยของแต่ละคน

4. ศึกษามนุษย์ทางสังคมวิทยา (Sociological nature) ได้แก่ มนุษย์อยู่ในสังคม มีการปฏิสัมพันธ์กัน มีสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (dynamic) การเปลี่ยนแปลงของสังคมก่อให้เกิดพลังสังคม (social force) พลังสังคมเปลี่ยนแปลง ทำให้คนเปลี่ยนแปลง เมื่อคนเปลี่ยนแปลง พลังสังคมก็เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

สำหรับพระพุทธศาสนาแล้ว ศึกษามนุษย์ตามสภาวะที่เป็นจริงตามธรรมชาติ ไม่มีการปรุงแต่ง เรียกว่าสังขจะ ใน 2 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ได้แก่ สมมติสังขจะ คือศึกษาสภาวะความเป็นจริงที่สมมติกันขึ้นมาหรือความจริงตามที่มีมิตรร่วมกัน ตามที่ตกลงกัน เพื่อประโยชน์ในการสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน สำเร็จประโยชน์ในชีวิตประจำวัน เช่น นี้เรียกว่าคน นี้เรียกว่าสัตว์ นี้เรียกว่าสิ่งของ เป็นต้น

ระดับที่ 2 ได้แก่ ปรมัตถสังขจะ คือ ศึกษาสภาวะความเป็นจริงตามความหมายสูงสุดจริงตามสภาพความเป็นจริง ตามหลักธรรมชาติ สิ่งที่เรียกว่าบุคคล สัตว์ หรือสิ่งของนั้น ที่แท้แล้วล้วนเป็นส่วนประกอบของเซลล์ที่รวมกันเข้าเป็นกองเรียกว่าขันธ 5 ขันธ (five aggregates) กล่าวคือส่วนที่มองเห็นด้วยตาเปล่าเรียกว่ารูปขันธ (corporeality) จัดเป็นส่วนของกาย อีกส่วนหนึ่งคือส่วนที่มองไม่เห็นด้วยตาเปล่า แต่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของขันธมีอีก 4 ส่วน ได้แก่ 1) เวทนาความรู้สึก (feeling or sensation) คือ มีความรู้สึกสุขสบาย ความรู้สึกทุกข์อึดอัด ทนได้ยาก หรือรู้สึกเฉยๆ ไม่สุขไม่ทุกข์ ที่เกิดจากการสัมผัส หรือถูกต้องของประสาททั้ง 5 2) สัญญา (perception) คือ การกำหนดหรือจำได้หมายรู้สิ่งต่างๆ 3) สังขาร (mental formation) ได้แก่ องค์ประกอบหรือ

คุณสมบัติของจิตที่คิดปรุงแต่งให้ตึ๊งาม เช่น สติ ความระลึกได้อยู่เสมอ หิริ ความละอายต่อการทำบาป เมตตา ปราบณาดีต่อผู้อื่น เป็นต้น 4) วิญญูณ (consciousness) ได้แก่ ความรู้แจ้งอารมณ์ทางประสาททั้ง 5 และทางใจ คือ การเห็น การได้ยิน ได้กลิ่น ลิ้มรส สัมผัสทางกายและการรับรู้ อารมณ์ทางใจ ชั้นทั้ง 5 นี้ รวมกันเข้าจึงเป็นคน เป็นสัตว์ เป็นสิ่งของ เมื่อแยกส่วนออกจากกันแล้วก็มีเพียงชั้น 5 เท่านั้น และชั้นทั้ง 5 นั้น ไม่สามารถแยกส่วนออกแล้วอยู่ตามลำพังตัวมันเองได้ ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน

การศึกษามนุษย์แบบแยกส่วนอย่างการศึกษาชั้น 5 นี้ เป็นการฝึความคิดแบบวิเคราะห์ ความจริงตามธรรมชาติ คือมองสิ่งทั้งหลายทั้งปวงตามสภาพที่มันเป็นจริง ไม่มองตามที่เราคิดปรุงแต่งให้มันเป็น ว่าโดยสรุปแล้ว ชั้นทั้ง 5 มีลักษณะที่เป็นจริงตามหลักพุทธศาสนา 3 ประการที่เรียกว่าไตรลักษณ์ (the three characteristic of existence) คือ

1. อนิจจตา (impermanence) หมายถึง สภาวะที่ไม่จริงยั่งยืน ไม่คงทน ไม่เที่ยงแท้แน่นอน เกิดขึ้นแล้วเสื่อมสลายไปในที่สุด
2. ทุกขตา (conflicts) หมายถึง สภาวะที่ทนได้ยาก สภาวะที่ถูกแบบคั้น กดดัน ขัดแย้งเกิดขึ้นและสลายไป
3. อนัตตตา (soullessness or non-set) หมายถึง สภาวะที่ไม่ใช่ตัวตน บังคับให้อยู่ในอำนาจตนเองไม่ได้ ทั้งหลายทั้งปวงล้วนเกิดจากเหตุปัจจัย บังคับไม่ให้เกิด บังคับไม่ให้แก่ หรือบังคับไม่ให้เจ็บ บังคับไม่ให้ตาย และบังคับไม่ให้เสื่อมสลายไม่ได้ การมองในลักษณะนี้เป็นการศึกษาแบบอริยสัจ 4 นั่นคือทุกสิ่งล้วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

## 2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เริ่มด้วยการกำหนดนโยบายทรัพยากรมนุษย์ และนโยบายทรัพยากรมนุษย์เริ่มด้วยหลักปฏิบัติที่จะทำให้คนในสังคมมีปริมาณและคุณภาพที่ดี พอเหมาะกับการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ การที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีปริมาณและคุณภาพดีได้นั้น ต้องผ่านกระบวนการพัฒนา (development) คือการส่งเสริมให้คนพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรม และกระบวนการหล่อหลอมทางสังคม (Socialization) คือทำให้คนในสังคมประพฤติปฏิบัติตามเกณฑ์ (norm) ของสังคมนั้นๆ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การได้มาและการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กรและเป้าหมายและความต้องการของ พนักงานอย่างดีที่สุด หน้าที่หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือการได้มา รักษาและพัฒนาพนักงานให้เป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรและอยู่กับองค์กรไปนานๆ หน้าที่รองคือการสนับสนุนการบริหารทั่วไปในด้านปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและหน้าที่ขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ของสังคมอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่หลักที่สำคัญอยู่ 7 ประการ คือ

1. การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ (human resource planning) เป็นขั้นตอนขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะวางแผนว่า องค์กรขนาดนี้ ต้องการทรัพยากรมนุษย์เป็นสัดส่วนเท่าใด หากองค์กรเปลี่ยนแปลงไป ทรัพยากรมนุษย์จะเปลี่ยนแปลงไปในอัตราเท่าใด

2. สร้างโอกาสและความเสมอภาคในการทำงาน (equal employment opportunity) เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับความเสมอภาคในการได้ทำงาน ในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่กีดกันหรือกีดกันเพศ ผิว เผ่าพันธุ์ ต้องปฏิบัติตามหลักกฎหมายและหลักคุณธรรม

3. กระบวนการจัดคนเข้าทำงาน (staffing) เป็นกระบวนการกำหนดความต้องการพนักงาน กำหนดคุณสมบัติให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้ได้คนที่ตรงกับงาน กำหนดวิธีรับสมัคร วิธีคัดเลือก บรรจุ พัฒนาและรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรนานๆจนเกษียณ โดยเฉพาะคนเก่งและคนดี ต้องมีวิธีการรักษา

4. จัดค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม (compensation and benefits) เป็นกระบวนการกำหนดค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆเช่นอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ที่จอดรถ น้ำ กาแฟ รถรับส่ง ค่ารักษาพยาบาลและโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

5. สร้างระบบพนักงานสัมพันธ์ (employee relations) ได้แก่การสร้างเครือข่ายการติดต่อสื่อสารในองค์กรเพื่อให้พนักงานที่เป็นทรัพยากรมนุษย์มีช่องทางในการติดต่อสื่อสาร พบปะสังสรรค์ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อสันติภาพ การตลอดจนเปิดช่องทางการร้องเรียนและเสนอแนะ

6. สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่สะอาดปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน (health, safety and security) เป็นการจัดบรรยากาศในที่งานให้สะอาด สวยงาม รมรื่นถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน

7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) ได้แก่ การจัดให้มีนโยบายและโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้มีความรู้ ความชำนาญที่เหมาะสมกับงานและการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในส่วนหน้าที่รองของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ 1) ออกแบบองค์การ ออกแบบงาน ทำหน้าที่ประสานระหว่างหน่วยงานและกำหนดลักษณะงาน 2) สร้างระบบการจัดการ การปฏิบัติงาน และการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนด มาตรฐานความรับผิดชอบขององค์การโดยรวม 3) วิจัยและจัดระบบข้อมูลข่าวสาร ซึ่งมีความ จำเป็นสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์อย่างชาญฉลาด

องค์การขนาดใหญ่จะมีแผนกทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน ในแผนกทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย รองประธานองค์การฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Vice President for Human Resource Management) รับผิดชอบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และในแผนกนี้ประกอบด้วย ผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและวางแผน (Research and Planning Director) ผู้อำนวยการฝ่ายการจ้างกำลังคนเข้าทำงาน (Staffing Director) ผู้อำนวยการฝ่ายพนักงานสัมพันธ์ (Employee Relations Director) ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource development Director) ผู้อำนวยการฝ่ายเงินเดือนและผลประโยชน์ (Compensation and benefit Director) ผู้อำนวยการ ฝ่ายต่างๆรับผิดชอบตามลักษณะงานที่กำหนด เช่น ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รับผิดชอบงานด้านฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อพัฒนาผู้บริหารและหัวหน้างานให้มีความรู้ความชำนาญเพียงพอสำหรับตำแหน่ง หน้าที่ หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์อาจรวมไปถึงการ ควบคุมการฝึกอบรม การหมุนเวียนงาน การสัมมนา รวมถึงการ ส่งคนไปเรียนต่อในมหาวิทยาลัยผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการ การเปลี่ยนแปลงในองค์การในด้านการพัฒนาองค์การ การทำให้องค์การมีความเจริญมั่นคงและ สวัสดิการที่ดีของพนักงานผ่านกระบวนการประสานงานอย่างมีแผนรองรับ ผู้อำนวยการฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่โดยตรงในการกำหนดยุทธศาสตร์การประสานงานเช่น การนัดประชุม พนักงานที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

นอกจากนี้ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ยังต้องรับผิดชอบการพัฒนาอาชีพ (Career development) การจัดการตามยุทธศาสตร์ ได้แก่การกระบวนการตัดสินใจและการกระทำที่จะนำ องค์การ นำหน้าที่การแข่งขันสู่ชัยชนะซึ่งประกอบด้วยหลายๆกระบวนการเช่นการประเมิน สภาพการณ์ปัจจุบันขององค์การ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย โครงการ เทคโนโลยี กำลังพลและทรัพยากรอื่นๆแล้วกำหนดรูปแบบยุทธศาสตร์ใหม่ การนำยุทธศาสตร์ไปสู่ การปฏิบัติและการควบคุม โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสิ่งแวดล้อม ภายนอกองค์การและความเหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ แผนยุทธศาสตร์ที่ผู้อำนวยการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การได้แก่ ระเบียบการ บริหารจัดการ คือระเบียบบริหารจัดการและการปฏิบัติต่อพนักงาน โครงสร้างขององค์การ สายการ บังคับบัญชาเป็นแนวตั้งหรือแนวราบ ระบบทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่การกำหนดวิธีคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรม การให้ค่าตอบแทน การประเมิน ค่าตอบแทนมีผลต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน ของ บุคคลในองค์การ และ ระบบงานอื่นๆ เช่นการนำเทคโนโลยี ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ Management Information System, MIS) มาใช้ในการบริหาร

สิ่งที่ท้าทายองค์การและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 5 ประการ

1. การเปลี่ยนแปลงด้านบุคคลในตลาดแรงงานรายงานเกี่ยวกับแรงงานใน ตลาดแรงงาน ชื่อว่า workforce 2020 พยากรณ์ว่า ภายในปี ค.ศ. 2020 จะมีการเปลี่ยนแปลงด้าน แรงงานในสหรัฐอเมริกา คืออเมริกันเชื้อสายแอฟริกัน(African Americans) ที่เรารู้จักกันในนาม อเมริกันนิโกร จะเป็นสัดส่วนของแรงงานในอเมริกา ถึงร้อยละ 11 เช่นเดียวกับ ในปี ค.ศ. 1995 ส่วนอเมริกันเชื้อสายเม็กซิกันและสเปน(Hispanics) จะเพิ่มเป็นร้อยละ 14 เพิ่มขึ้น จาก ร้อยละ 9 ในปี ค.ศ.1995 อเมริกันเชื้อสายเอเชียจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 6 เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 4 ใน ค.ศ. 1995 ส่วนอเมริกันผิวขาวจะลดลงเป็นร้อยละ 65 ลดจากร้อยละ 76 ในปี ค.ศ. 1995 ตั้งแต่ประเทศไทย เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ. 2558 เป็นต้นมา มีการไหลบ่าของแรงงานจาก ประเทศสมาชิกเข้าสู่ประเทศไทยมากขึ้น และคาดว่าคนไทยจะไหลบ่าไปยังต่างประเทศน้อยกว่า ต่างประเทศไหลบ่ามายังประเทศไทย เมื่อแนวโน้มด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นเช่นนี้ ฝ่ายผู้อำนวยการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องเข้า และเตรียมพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแก้ปัญหาต่างๆที่ จะตามมาเช่นการถูกเหยียด หยามเชื้อชาติ การเหยียดหยามสีผิว ปัญหาด้านภาษา สตรีจะเข้า ตลาดแรงงานมากขึ้น ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ต้องเตรียมโครงการพัฒนาสตรีให้ก้าวหน้าใน หน้าที่การงานและตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมทั้งเตรียมความปลอดภัยและการละเมิดทางเพศต่อสตรี ด้วย นอกจากนี้ แรงงานสูงอายุดั้งอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 5 จะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ฝ่าย บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้อง เตรียมพร้อมทางการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุด้วย

2. การแข่งขันด้านเศรษฐกิจโลก พนักงานเจ้าหน้าที่หรือทรัพยากรมนุษย์ มีความรู้ ความชำนาญอย่างเดียวไม่พอ ต้อง มีความรู้ความเข้าใจภาษา วัฒนธรรมของชาติอื่นด้วย ผู้บริหาร ต้องเป็นผู้นำระดับโลก ต้องเข้าใจศิลป์ และศาสตร์การสื่อสารและการประกอบธุรกิจระหว่าง วัฒนธรรม

3. การกำจัดช่องว่างระหว่างความชำนาญหรือทักษะฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้อง ฝึกให้พนักงานทุกคนมีความชำนาญขั้นพื้นฐานเหมือน เริ่มด้วยระบบ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวอย่างเช่นโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่งในนคร ลอสแอนเจลิส (Los Angeles) ออกใบรับประกัน ให้กับโรงงานต่างๆ ถ้านักเรียนของตนขาดความชำนาญขั้นพื้นฐาน ยินดีฝึกให้ใหม่โดยทางโรงงาน ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆทั้งสิ้น

4. การตอบสนองความจำเป็นด้านการศึกษาตลอดชีวิตมีความจำเป็นสำหรับพนักงาน ทุกคน ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องตอบสนองความต้องการด้านการศึกษาตลอดชีวิตของ พนักงาน เช่นการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ผ่านMultimedia Learning Center หรือสัญญาจ้างหน่วยงาน อื่นให้บริหารด้านการศึกษา (out Sourcing) เพื่อให้พนักงานทุกคนได้เรียนและเรียนได้ตามความ ต้องการ ความสามารถและความเร็ว ของตน

5. การสนับสนุนการเรียนรู้ขององค์การถ้าองค์การจะเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์การต้อง สามารถเรียนรู้การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้ทันการ เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอยู่เสมอ

เมื่อองค์การต้องเผชิญกับสิ่งท้าทายดังกล่าว การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้อง ปรับเปลี่ยน ไปตามให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เริ่มตั้งแต่ครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบัน ทางสังคมต่างๆ ต้องปรับเปลี่ยนตามเพื่อความอยู่รอดและยั่งยืน ผู้บริหารงานบุคคลจะต้องเป็นคนมีหู มีตามใจ กว้างขวางและกว้างไกล เข้าใจสิ่งแวดล้อมต่างๆเป็นอย่างดี และเป็นผู้มีความพร้อมในการ ใช้ข้อมูล ข่าวสารต่างๆมาประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากร มนุษย์ แนวใหม่ให้ความสนใจระบบเปิดและยอมรับบรรยากาศทางการเมืองด้วย ในระบบเปิดนั้น องค์การมีปฏิสัมพันธ์อย่างกว้างขวางกับสภาพแวดล้อมต่างๆเพื่อความอยู่รอดและอยู่ดี จำเป็นต้อง ปรับตัวเสมอ ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเป็นนักบริหารที่มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล

### 3. หลักธรรมสำหรับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

พุทธธรรมเป็นหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา ซึ่งพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงค้นพบ และตรัสรู้แล้วนำมาประกาศและเผยแผ่ให้เหล่าสาวกและพุทธศาสนิกชนได้น้อมนำไปปฏิบัติว่าเป็น หนทางเดียวเท่านั้นที่จะพ้นจากทุกข์และการเวียนว่ายตายเกิดได้ เมื่อว่าโดยเนื้อหามีถึง 84,000 พระธรรมขันธ์ หลังจากทีพระพุทธองค์ปรินิพพานแล้ว เหล่าพุทธบริษัททั้ง 4 นำโดยพระสาวกและ พระสาวิกา ได้สังคายนาและสรุปรวบรวมเป็นหมวดหมู่ เรียกว่าปิฎก ได้ถึง 3 ปิฎก คือพระวินัยปิฎก พระสุตตันตปิฎก และพระอภิธรรมปิฎก ในส่วนนี้จะประมวลมาเฉพาะหลักธรรมตามแนวพุทธ ปรัชญาที่สำคัญๆ และเหมาะกับสถานการณ์ปัจจุบันที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถนำมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรหรือหน่วยงานของตนได้อย่างลงตัวจนเกิดประโยชน์สูงสุด



สามารถนำพาท่องเที่ยวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ตามประสงค์ ที่เรียกว่าอริปไตย คือ ความเป็นใหญ่ ภาวะที่ถือเอาเป็นใหญ่ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) 3 ประการ คือ

1. อัตตาริปไตย ถือตนเป็นใหญ่ บริหารตามแนวทางที่ตนพอใจเป็นที่ตั้ง
2. โลกาธิปไตย ถือความนิยมของโลกเป็นใหญ่ บริหารจัดการตามกระแสโลกเป็นที่ตั้ง
3. ธรรมาริปไตย ถือธรรมะเป็นใหญ่ กระทำการด้วยยึดหลักความถูกต้อง เป็นจริง

สมควร ตามธรรม นักปกครอง นักบริหารทรัพยากรมนุษย์พึงยึดถือหลักธรรมาริปไตย

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนดขององค์กร ผู้บริหารควรนำหลักธรรมที่สำคัญจัดเป็นพลังที่จะสามารถยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ช่วยให้เป็นผู้บริหารที่ดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพมาประยุกต์ใช้ ได้แก่ สังคหวัตถุธรรม (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) 4 ประการ คือ

1. ทาน คือ การให้ การแบ่งปัน นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ปิยวาจา คือ พูดจับใจไพเราะเสนาะหู พูดด้วยน้ำใจหวังดี มุ่งให้เป็นประโยชน์ รู้จักพูดให้ เป็นผลดี ให้เกิดความเชื่อถือ สนิทสนม เคารพนับถือกัน
3. อัตถจริยา คือ บำเพ็ญประโยชน์ ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ทำงานสร้างสรรค์ช่วยเหลือ ส่งเสริมคนให้ประพฤติดีงาม ถูกต้อง
4. สมานัตตตา คือ วางตนเหมาะสมเสมอต้นเสมอปลาย ไม่เอาเปรียบ ไม่ถือตัว ร่วมสุขร่วมทุกข์ได้ทุกสถานการณ์

อีกประการหนึ่ง หลักธรรมทางพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ ตลอดเวลา คือ อปรีหานิยธรรม (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) แปลว่า ธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว มี 7 ประการ ตัวอย่างเห็นได้ชัดพระพุทธองค์ทรงแสดงธรรมข้อนี้แก่กษัตริย์แห่งแคว้นวัชชีซึ่งปกครองรัฐโดยระบอบสามัคคีธรรม (republic) ทำให้ชาววัชชีมีความสุข สันติ ไม่รบราฆ่าฟันกันเลย ได้แก่

1. หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์
2. พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่ควรทำ
3. ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ (อันขัดต่อหลักการเดิม) ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ ถือปฏิบัติ มั่นตามหลักการวัชชีธรรมที่วางไว้เดิม
4. สักการะ เคารพ นับถือ บูชาเจ้าวัชชีผู้มีพระชนยามยุมาก เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งที่ควรรับฟัง
5. ไม่อุคคร่าขึ้นใจกุลสตรีหรือกุลกุมารีให้อยู่ร่วมด้วย
6. สักการะ เคารพ นับถือ บูชาเจดีย์ (ปูชนียสถาน อนุสาวรีย์ต่างๆ) ในแคว้นวัชชีทั้งในเมืองและนอกเมืองและไม่ละเลยการบูชาสักการะอันชอบธรรมที่เคยให้ เคยกระทำต่อเจดีย์ เหล่านั้นให้เสื่อมสูญไป
7. ให้มีการรักษา คุ่มครอง ป้องกันพระอรหันต์ที่ยังไม่มา พึงมาสู่แคว้นของเรา และที่มาแล้วจึงอยู่อย่างผาสุก (บำรุงศาสนา สมณะชีพราหมณ์)

#### 4. สรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการจ้าง ส่งเสริม และพัฒนามนุษย์ เพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์งานวางแผน บรรจุนคนเข้าทำงาน สรรหาคนที่เหมาะสมมาทำงาน การจัดการปฏิสัมพันธ์และฝึกอบรม บริหารค่าจ้างและเงินเดือน จัดสรรสวัสดิการและแรงจูงใจ ประเมินผลการปฏิบัติงาน แก้ปัญหา ความขัดแย้งและสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ใช้ความรู้ ภาวะผู้นำ ทักษะการเจรจาต่อรอง ซึ่งแต่ก่อนนี้เรียกว่าการบริหารงานบุคคล ผลกระทบทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี มีผลต่อการบริหารจัดการและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการบริหารจัดการงานและการจัดการคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้ายขององค์กร เป็นกิจกรรมขั้นพื้นฐานของทุกองค์กรที่มีการจ้างคนเข้าทำงาน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องรู้จักนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาตาม แนวพุทธปรัชญามาประยุกต์ใช้สำหรับบริหารจัดการ จะช่วยทำให้องค์กรมีความสุขและสันติ เช่น อธิปไตย 3 สังคหัตถัตถธรรม 4 และอธิปไตยธรรม 7

#### 5. บรรณานุกรม

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่มที่ 20**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่มที่ 23**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต). (2543). **พุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต). (2558). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 30. กรุงเทพฯ : มูลนิธิธรรมทานกุศลจิต.
- Connock, Stephen. (1993). **HR Vision; Managing a Quality Workforce**. London : Institute of Personnel Management.
- Desimone, Randy L. (2002). **Human Resource**. 3<sup>rd</sup> ed. Harcourt : College Publishers.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา\*  
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF CHARITABLE SCHOOLS OF  
BUDDHIST TEMPLES

สันตต์ สุมณเมธี<sup>1</sup>, เอกราช โขจิตพิมานเวช<sup>2</sup>, สุนทร สายคำ<sup>3</sup>  
Suntad Sumoumatee<sup>1</sup>, Ekkarat Kositpimanwet<sup>2</sup>, Soonthorn Saikham<sup>3</sup>  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น<sup>1,2,3</sup>  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University Khon Kaen Campus<sup>1,2,3</sup>  
Email : Suntad2504.tt@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ผู้เขียนมีความประสงค์นำเสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบ จากการศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งผู้เขียนบทความวิชาการได้สังเคราะห์จากแนวคิดหลักการทฤษฎีของนักการศึกษา นักวิชาการ มาพิจารณาความสำคัญและสอดคล้องกับบริบทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ที่เป็นองค์กรที่จัดการศึกษาของวัดในพุทธศาสนา ผู้บริหารโรงเรียนไม่เพียงเป็นแต่ผู้นำที่ได้ความเคารพนับถือ ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น แต่จะเป็นผู้สามารถนำโรงเรียนไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้ ทำให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะหรือมีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำ หรือไม่ใช่เป็นเพียงมีภาวะผู้นำสามารถปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ มีความสามารถ ทักษะและกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการนำโรงเรียนไปสู่จุดหมาย แต่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

## ABSTRACT

This academic article the author wishes to present the elements of transformational leadership of charitable schools in Buddhist temples from the synthesis of the elements. 1) ideological influencing 2) inspiring inspiration 3) intellectual stimulation 4) individuality the author of this academic article has synthesized the concepts, principles, and theories of educators and scholars to consider the importance and congruence with the context of transformational leadership of charitable schools in Buddhist temples. which is an organization that organizes the education of Buddhist temples School administrators are not only respected leaders. cooperation from subordinates only but will be able to lead the school to the desired destination make the school change A person who possesses leadership qualities or behaviors. Or is it not just having the leadership to perform the job? For schools to succeed, there are competences, skills, and processes that leaders use to lead the school towards its goals. But school administrators must have transformational leadership.

**Keyword :** Leadership; Transformational Leadership; Charity school of Buddhist temples

### 1. บทนำ

ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีภาวะผู้นำเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตของสถานศึกษา โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อสถานศึกษา คือ 1) เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่างๆในตัวผู้บริหารออกมาใช้ 2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆภายในสถานศึกษา 3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่สถานศึกษา และ 4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเพื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน (อุมาวดี วัฒนชนกุล, 2560) เอกราช โฆษิตพิมานเวช (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ปัญหาของโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา จะเป็นผู้ลงทุนเอง ดังนั้นจำเป็นต้องมีความระมัดระวังการพัฒนาสถานศึกษาตนเอง ทำอย่างไรจึงดำเนินการได้ตลอดไป ไม่ขาดทุน มั่นคงมั่งคั่ง ยั่งยืน ได้รับความนิยมจากผู้ปกครอง นักเรียนเข้าเรียนจำนวนมากขึ้นทุกปี ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี อยู่อย่างมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบทั้งภายนอกและภายใน มีวัฒนธรรมองค์การที่มีความเหมาะสม สร้างค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่างๆมีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่สมบูรณ์แบบมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษา มีภูมิคุ้มกันอยู่อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน พร้อมทั้งเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นกาลเวลาตัวผู้บริหารสถานศึกษา นโยบายต้นสังกัด กฎหมาย การปกครอง การเมือง สังคม เศรษฐกิจ วัตถุ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และยุคไร้พรมแดนโรงเรียนก็ยังคงดำเนินการอยู่ได้อย่างมั่นคงต่อเนื่อง มีประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับในสังคม (เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2560) ซึ่งองค์ประกอบของผู้นำ ได้แก่ ฉลาดเรื่องคนการมองโลกในแง่ดี การเป็นมืออาชีพ ผู้นำก็จะมี

ทั้งผู้นำแบบเป็นทางการและผู้นำแบบไม่เป็นทางการ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบเสรีนิยม โดยหลักการของผู้นำเหล่านี้จะมีการวางแผนในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่คนในองค์กร ผู้นำจะกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน สร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การทำงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้ การมอบอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ของทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบสามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ (จิราภรณ์ ผันสว่าง, 2562)

ผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ไม่เพียงเป็นแค่ผู้นำที่ได้ความเคารพนับถือ ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่สามารถนำโรงเรียนไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้ ทำให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะหรือมีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำหรือไม่ใช่เป็นเพียงมีภาวะผู้นำสามารถปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ มีความสามารถ ทักษะและกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการนำโรงเรียนไปสู่จุดหมาย แต่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือสามารถเป็นโรงเรียนให้ดีกว่าเดิม มีพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ บุคลากรตระหนักรู้คุณค่า มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจและให้ความเคารพนับถือและผู้บริหารแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาบุคลากรที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนสูงสุด

## 2. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการจัดการการเปลี่ยนแปลง (change management) ไว้ดังนี้ ปันรสม มาลากุล ณ อยุธยา กล่าวว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อยุ่รอดและเติบโตต่อไป (มาลากุล ณ อยุธยา, 2553) อรุณจิตต์มา รณิธย์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามลำดับที่ (อรุณจิตต์มา รณิธย์, 2556) Bums ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามต่างเสริมสร้างยกระดับศีลธรรมและแรงกระตุ้นของอีกฝ่ายให้สูงขึ้น (Bums, 1978) Bass ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การยกระดับจิตสำนึกของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์สุดท้ายของภารกิจที่มอบหมายและวิธีการไปถึงผลลัพธ์สุดท้ายนั้น โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาลดความสนใจส่วนตัวเพื่อเห็นประโยชน์ของหมู่คณะ องค์กรหรือสถาบันที่ใหญ่ขึ้น (Bass, 1997)

ผู้วิจัยขอสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง ความเป็นผู้นำที่ใช้การจูงใจผู้ตามด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้เห็นคุณค่าและความสำเร็จ สามารถนำพาความสำเร็จมาสู่องค์การประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้เขียนบทความได้นำแนวคิดหลักการทฤษฎีและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาสังเคราะห์หาองค์ประกอบดังนี้

นัฐกานต์ ทันทิ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษโดยแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญาและ 4) การคำนึงถึงความเห็นปัจเจกบุคคลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 228 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์

กอบกิจ ธรรมานุกิต (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังให้มีการปฏิบัติ 3) เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษาประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,070 คน ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันการพลศึกษา จำนวน 7 คน ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬา จำนวน 11 คน รวม 1,091 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ 1)แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติและคณะกรรมการสถานศึกษา 2) แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังให้มีการปฏิบัติของผู้บริหารสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันการพลศึกษา 3)แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 4) แบบสอบถามความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬา การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์โดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา จึงได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการบริหารงานของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันพลศึกษา มีองค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญาและ 4) การคำนึงถึงความเห็นปัจเจกบุคคล

ภรณ์วดี ประเสริฐดี (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 2) เพื่อศึกษาการศึกษา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุโขทัย เขต 2 ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 118 คน และครูผู้สอน จำนวน 118 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 236 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่าแบ่งเป็น 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์

สิริรักษ์ นักดนตรี (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) และกรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพที่ได้จากการสังเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 55 คน ครู จำนวน 275 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและt-test เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสำหรับผู้บริหาร และฉบับสำหรับครูจึงได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญาและ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Bass (1997) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับแนวคิดของ Burn ซึ่งแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leaders) ใช้การให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับการยินยอมปฏิบัติตาม ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leaders) นั้นได้ให้นิยามในแง่ผลของผู้นำที่กระทบต่อผู้ตาม อันได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกที่ชื่นชม ให้ความจงรักภักดีและให้ความเคารพนับถือ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงานได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้โดยอธิบายว่า ผู้นำเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจต่อผู้ตามด้วยวิธีการ ดังนี้ 1) ทำให้ผู้ตามเกิดความตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น 2) โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึดในผลประโยชน์ของตน มาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์การและหมู่คณะแทน 3) กระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับของความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 5) การกระตุ้นทางปัญญา 6) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Bass (1985) ได้ศึกษาผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุดควรมีพฤติกรรม 3 รูปแบบ คือ แบบอำนาจนิยม (Autocratic) เป็นแบบที่ผู้นำมีพฤติกรรมชอบตัดสินใจเอง กำหนดวิธีการทำงานให้ทำ ให้ทราบ จุดหมายการทำงานที่ละขั้นตอน เน้นการควบคุม ซึ่งตรงข้ามกับแบบประชาธิปไตยนิยม (Democratic) ซึ่งผู้นำมีพฤติกรรมให้มีการตัดสินใจโดยกลุ่ม ให้กำหนดวิธีการทำงานกันเอง ให้ทราบ

จุดหมายการทำงานโดยรวม เน้นการให้คำแนะนำปรึกษา แบบอิสระเสรีนิยม (Listen-fire ) ซึ่งปล่อยให้ผู้ปฏิบัติมีเสรีภาพในการทำงานอย่างสมบูรณ์ เพียงแต่จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นให้ และคอยตอบคำถามข้อสงสัย หลีกเลี่ยงความเกี่ยวข้อง จนกล่าวได้ว่า ผู้นำแบบนี้มีพฤติกรรมแทบจะไม่ทำอะไรเลย (Do Almost Nothing) การศึกษาวิจัยใช้วิธีการฝึกรอบรมให้กับผู้แสดงพฤติกรรม 3 รูปแบบนั้น แล้วนำไปใช้กับกลุ่มคนสามกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้นำแบบอิสระเสรีนิยมให้ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบอำนาจนิยมและแบบประชาธิปไตยนิยม ทุกเกณฑ์ที่ใช้ในการศึกษาขณะที่กลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยม และแบบอำนาจนิยม แม้จะมีปริมาณงานเท่าๆ กัน แต่กลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมกลับมีคุณภาพของงาน และผู้คนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผลจากการศึกษานี้จึงดูเหมือนว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมจะมีประสิทธิผลมากกว่าแบบอื่นแต่มีผลการศึกษาวิจัยในระยะหลังพบว่า มีความไม่แน่นอนระหว่างผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมกับผู้นำแบบอำนาจนิยม กล่าวคือ ในบางครั้งผู้นำแบบอำนาจนิยมได้ก่อให้เกิดผลงานสูงกว่าหรือเท่ากันกับผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยม เว้นแต่เรื่องความพึงพอใจ ซึ่งมักจะเกิดขึ้นกับผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมเป็นประจำมากกว่า จึงก่อให้เกิดความคลุมเครือและตอบคำถามได้ไม่ชัดเจนนัก ได้ให้ความสำคัญ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญาและ 4) การคำนึงถึงความเห็นปัจเจกบุคคล

Leithwood, et al. (1985) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู พฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อครู มีผลกระทบต่อ การปรับปรุงคุณภาพของนักเรียนด้วยครูมีความผูกพัน มีความพึงพอใจ การปฏิบัติงานดี ส่งผลกระทบต่อ นักเรียนนั่นเอง ดังนั้น หากจะถามว่าผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์หรือไม่ ก็อาจได้คำตอบว่า มีแต่ส่งผลกระทบทางอ้อมผ่านตัวแปรตัวอื่นๆ และมีผลทางบวกและความสัมพันธ์ด้วย ในการศึกษาภาวะผู้นำพฤติกรรมผู้นำตั้งแต่กล่าวมาทั้งหมด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลมากที่สุด การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบต่อ การรับรู้ของครูที่เกี่ยวกับเงื่อนไขของโรงเรียน ความผูกพัน การเรียนรู้ขององค์การและพบอีกว่าในภาวะผู้นำหลายๆ รูปแบบที่ศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของครูมากที่สุดได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยทางอ้อมพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญาและ 4) ความรู้ที่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง

Burn's (2004) กล่าวว่า บุคคลแรกที่นำเสนอโมเดลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้จากผลงานวิจัยเชิงพรรณนาในเรื่องผู้นำทางการเมือง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้นในองค์การ ได้ให้ความสำคัญด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การก้าวทันเทคโนโลยี ความรู้ที่ทันสมัยการยกระดับแรงจูงใจและจริยธรรม และค่านิยมเชิงศีลธรรมและจรรยาบรรณ

วิเชียร วิหุยม (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจัดการ ภาวะผู้นำแบบที่ปรึกษา กับความเชื่อถือต่อผู้นำจำนวน 83 ทีมพบว่า ภาวะ(ผู้นำการ

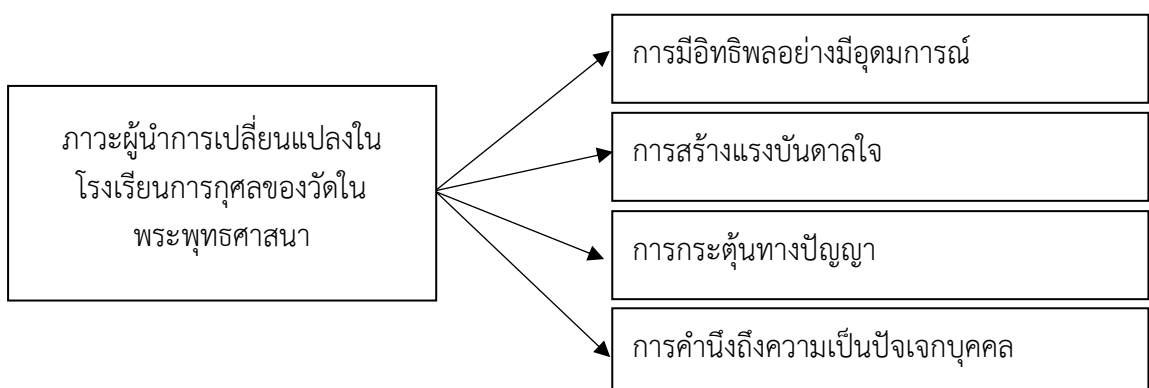


เปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจัดการ ภาวะผู้นำแบบที่ปรึกษา มีความสัมพันธ์กับความเชื่อถือต่อผู้นำถึง 67 เปอร์เซ็นต์

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้แนวคิดของนักศึกษานัดพื้นที่ เป็นหลักรวมทั้งศึกษาเอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวน 9 องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความสำคัญและสอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสถานศึกษาเอกชน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ 8 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญาและ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

### 3. สรุป

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาพบว่า มีองค์ประกอบคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ไม่เพียงเป็นแค่ผู้นำที่ได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่สามารถนำโรงเรียนไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้ ทำให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะหรือมีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำหรือไม่ใช่เป็นเพียงมีภาวะผู้นำสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ มีความสามารถ ทักษะและกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการนำโรงเรียนไปสู่จุดหมาย แต่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือสามารถเป็นโรงเรียนให้ดีกว่าเดิม มีพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ บุคลากรตระหนักรู้คุณค่า มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจและให้ความเคารพนับถือและผู้บริหารแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาบุคลากรที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนสูงสุด



ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

#### 4. บรรณานุกรม

- กอบกิจ ธรรมานุกิต. (2558). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ.
- จิราภรณ์ ผันสว่าง. (2562). ผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ Professional Education Leadership. มหาสารคาม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธฤติจสัมมา รณิธย์. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- นัฐกานต์ ทันทิ. (2555). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2553). การบริหารการเปลี่ยนแปลง : ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การภาครัฐในยุคปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์วดี ประเสริฐดี. (2558). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2. สุโขทัย : สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2.
- วิเชียร วิฑุกม. (2553). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สิริรักษ์ นักดนตรี. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกราช โฆสิตพิมาณเวช. (2560). รูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- Bass and Avolio. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. New York : Sage Publications, Inc.
- Bass. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York : The Free Press.
- Bass. (1997). Does the transactional leadership Paradigm Transcend Organizational and national Boundaries. *WAmerican Psychologist*. 52(2). 130-139.
- Burns. (1978). *Leadership*. New York : Harper and Row.
- Burn's. (2004). *Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness*. New York : Atlantic Monthly Press.
- Leithwood, et al. (1999). Leadership for school restructuring. *Education Administration Quarterly*. 32(4). 512-538.

# คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

## หลักเกณฑ์และวิธีการส่งต้นฉบับเพื่อพิมพ์เผยแพร่ในวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์

### 1. การเตรียมต้นฉบับ

ต้นฉบับจะเขียนเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ ชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และต้องมีบทคัดย่อภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

ต้นฉบับต้องพิมพ์บนกระดาษขาวขนาด A4 พิมพ์หน้าเดียวใส่เลขกำกับหน้าทุกหน้าพิมพ์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม Microsoft Word ใช้แบบอักษร (Font) TH Sarabun ขนาด 16

ถ้ามีภาพประกอบควรเป็นภาพถ่ายขาว – ดำ ที่ชัดเจน

ถ้าเป็นภาพวาดลายเส้นให้วาดบนกระดาษขาวโดยใช้หมึกดำให้สะอาดและลายเส้นคมชัด ความยาวของเนื้อเรื่องภาพประกอบ ตาราง และบทคัดย่อภาษาไทย และภาษาอังกฤษรวมเอกสารอ้างอิงไม่ควรเกิน 12-15 หน้า

ส่งต้นฉบับ จำนวน 1 ชุด มายังกองบรรณาธิการวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลดงลาน อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000 พร้อมทั้งส่งไฟล์ข้อมูล \*.doc ไปยัง E-mail: buddhist-philosophy@hotmail.com

### 2. รายละเอียดขนาดตัวอักษรและรูปแบบการพิมพ์

ส่วนประกอบของบทความ	รูปแบบการพิมพ์	ขนาดตัวอักษร	ลักษณะตัวอักษร
ชื่อบทความ	กลาง หน้ากระดาษ	18	ตัวหนา
ชื่อผู้แต่ง	ชิดขวา	16	ตัวธรรมดา
บทคัดย่อ -ภาษาไทย -ภาษาอังกฤษ	กลาง หน้ากระดาษ	18	หัวข้อตัวหนา เนื้อหาตัวปกติ
หัวข้อแบ่งตอน	ชิดซ้าย	18	ตัวหนา
หัวข้อย่อย	ใช้หมายเลข	16	ตัวปกติ
เนื้อหาบทความ	-	16	ตัวปกติ
การเน้นความในบทความ	-	16	ตัวปกติ
ข้อความในตาราง	-	16	ตัวปกติ
บรรณานุกรม	ชิดซ้าย	16	ตัวหนา
ภาพประกอบ / คำอธิบายใต้ภาพ	กลาง หน้ากระดาษ	16	ปกติ

ตัวอักษร TH Sarabun ขนาด 16 เว้นขอบด้านบน/ขอบด้านซ้าย 1.5 นิ้วเว้นขอบด้านล่าง / ขอบด้านขวา 1 นิ้ว

### 3. ชื่อผู้เขียน

ระบุชื่อ – นามสกุลจริง (ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ) โดยวางไว้ทางขวามือได้ชื่อของบทความ  
ระบุ สาขาวิชา/ภาควิชา คณะ สถาบัน และ Email ตามลำดับ (ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

### 4. บทคัดย่อ

บทความภาษาไทยต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยใช้บทคัดย่อ  
ภาษาอังกฤษก่อนบทคัดย่อภาษาไทย และจำนวนคำ 300-500 คำ

บทความภาษาอังกฤษต้องมีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยใช้บทคัดย่อภาษาไทย  
ก่อนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ และจำนวนคำไม่เกิน 300-500 คำ

ท้ายบทคัดย่อให้ผู้เขียนกำหนดคำสำคัญ (Keywords) สำหรับคำดัชนีเป็นภาษาไทยและ  
ภาษาอังกฤษ 3-5 คำ

### 5. หลักการอ้างอิง

ให้ใช้ “ระบบฝังใน” และตัวเลขให้ใช้ “ตัวเลขอารบิก” ที่เป็นสากล

### 6. การอ้างอิงและการเขียนบรรณานุกรม

การอ้างอิงในเนื้อเรื่องให้ใช้แบบนาม-ปี (Name-Year) ระบุชื่อ-นามสกุล ผู้แต่งปีที่พิมพ์  
เอกสารและหน้าไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความนั้นก็ได้ เช่น กุลธิดา ท้วมสุข (2548 : 16) กุลธิดา ท้วม  
สุข (2548) หรือ (กุลธิดา ท้วมสุข, 2548) (กุลธิดา ท้วมสุข, 2548 : 16)

การเขียนบรรณานุกรม โดยรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในการเขียน  
ผลงานนั้นๆ จัดเรียงรายการตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง ภายใต้หัวข้อ “บรรณานุกรม” สำหรับผลงาน  
วิชาการภาษาไทย หรือ “Reference” สำหรับผลงานวิชาการภาษาอังกฤษ โดยใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ  
APA (American Psychological Association) ดังปรากฏในตัวอย่างต่อไปนี้

#### ตัวอย่างเบื้องต้น

#### 1. หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อหนังสือ**. (ครั้งที่พิมพ์-ถ้ามี). สถานที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อ  
เสริมกรุงเทพ.

#### 2. วารสาร

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อวารสาร**. ระบุเลขของปีที่(ระบุเลขของฉบับที่). ระบุเลขหน้าแรก-  
หน้าสุดท้ายของบทความเรื่องนั้นๆ.

นัฐฐยา พิพัฒน์นรธา, นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ. (2561). การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน  
เอกชนในกรุงเทพมหานคร. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์**. 5(1). 223-240.

#### 3. วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. (ระดับปริญญาของวิทยานิพนธ์). ชื่อสถาบันการศึกษา. สถานที่พิมพ์

ตัวอย่างเช่น

รัศมี สีหะนัน. (2551). การประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

#### 4. เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่

ชื่อผู้จัดประชุม. (ปีที่พิมพ์). ชื่อรายงานการประชุม. เมืองที่พิมพ์-ถ้ามี : สำนักพิมพ์-ถ้ามี.

#### 5. สื่ออิเล็กทรอนิกส์/เว็บไซต์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่เผยแพร่). ชื่อเรื่องที่ปรากฏในเว็บ. สืบค้นเมื่อระบุวันที่เดือนปี. จากชื่อเจ้าของเว็บไซต์ :  
http://xxxxxx

เสาวรัจ รัตนคำฟู.(2563). วิกฤตโควิด-19 รัฐต้องเร่งลดช่องว่างดิจิทัล เพื่อความเท่าเทียมในห้องเรียนออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2563. จาก <https://tdri.or.th/2020/04/digital-divide-online-education-inequalities/>

#### 6. เขียนตามแบบที่กำหนดไว้

##### 6.1 บทความวิชาการ

แบบการเขียน “บทความวิชาการ” เพื่อลงพิมพ์ในวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

\*\*\*\*\*

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย).....

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ).....

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาไทย) ..... 1

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ) ..... 1

ต้นสังกัด/หน่วยงาน<sup>1</sup>

ภาษาอังกฤษ (ต้นสังกัด/หน่วยงาน)<sup>1</sup>

Email : .....

#### บทคัดย่อ

.....  
.....(บอกวิธีวิจัย).....ผลการวิจัยพบว่า.....  
.....

คำสำคัญ : .....; .....; .....; ..... (3 – 5 คำ)

## ABSTRACT

.....  
 .....  
 .....

Keywords : .....; .....; .....; .....(3 – 5 คำ)

### 1. บทนำ

(พิมพ์รายละเอียด).....  
 .....  
 .....

**2. เนื้อหา :** ในส่วนนี้ การอ้างอิงในเนื้อเรื่องให้ใช้แบบนาม-ปี (Name-Year) ระบุชื่อ-นามสกุล ผู้แต่งปีที่พิมพ์เอกสารและหน้าไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความนั้นก็ได้ เช่น กุลธิดา ท้วมสุข (2548 : 16) กุลธิดา ท้วมสุข (2548) หรือ (กุลธิดา ท้วมสุข, 2548) (กุลธิดา ท้วมสุข, 2548 : 16))

- 2.1. ....
- 2.2. ....
- 2.3. ....
- 2.4. ....
- ฯลฯ .....

### 3. สรุป

(พิมพ์รายละเอียด).....  
 .....  
 .....

### 4. บรรณานุกรม

.....  
 .....(เฉพาะที่มีอ้างอิงในบทความวิชาการเท่านั้น)

## 6.2 บทความวิจัย

แบบการเขียน “บทความวิจัย” เพื่อลงพิมพ์ในวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

\*\*\*\*\*

เรื่อง (ภาษาไทย).....  
ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ).....

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาไทย) ..... 1  
ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ) ..... 1  
ต้นสังกัด/หน่วยงาน<sup>1</sup>  
ภาษาอังกฤษ (ต้นสังกัด/หน่วยงาน)<sup>1</sup>  
Email : .....

## บทคัดย่อ

.....  
.....(บอกวิธีวิจัย).....ผลการวิจัยพบว่า.....  
.....

คำสำคัญ : .....; .....; .....; ..... (3 – 5 คำ)

## ABSTRACT

.....  
.....  
.....  
.....

Keywords : .....; .....; .....; ..... (3 – 5 คำ)

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

.....  
.....  
.....(ความยาวประมาณ 2/3หน้ากระดาษ A4)

## 2. โทษวิจัย(ถ้ามี)

2.1 .....  
2.2 .....

### 3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อ .....

3.2 เพื่อ.....

### 4. สมมุติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

4.1 .....

4.2 .....

### 5. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

5.1 .....

5.2 .....

### 6. วิธีดำเนินการวิจัย

.....  
 .....(ความยาวประมาณ ½  
 หน้ากระดาษ A4)

### 7. ผลการวิจัย

.....  
 มีตาราง/รูปภาพ/แผนภูมิประกอบ ถ้าวิจัยเชิงคุณภาพให้ใส่รูปภาพ 1-2 รูป (ความยาวประมาณ 2-3  
 หน้ากระดาษ A4)

### 8. อภิปรายผลการวิจัย

.....  
 .....(ความยาวประมาณ 1/3 หน้ากระดาษ A4)

### 9. ข้อเสนอแนะ

.....  
 .....

### 10. บรรณานุกรม

.....  
 .....(เฉพาะที่มีอ้างอิงในบทความวิจัยเท่านั้น)



## การอ้างอิงและการเขียนเอกสารอ้างอิงส่วนท้ายเล่ม

การระบุแหล่งที่มาของข้อมูล 1) ในเนื้อเรื่องให้ใช้วิธีการอ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบนามปี (author-date in text citation) โดยระบุ ชื่อผู้แต่งและปีพิมพ์ของเอกสารไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้างอิง เพื่อบอกแหล่งที่มาของข้อความนั้น และระบุเลขหน้าเอกสารอ้างอิงในกรณียกข้อความมาทั้งหมด 2) การอ้างอิงส่วนท้ายเล่ม โดยรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในการเขียนผลงานนั้นๆ จัดเรียงรายการตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง ภายใต้วลี “บรรณานุกรม” สำหรับผลงานวิชาการภาษาไทย หรือ “Reference” สำหรับผลงานวิชาการภาษาอังกฤษ โดยใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association) ดังปรากฏในตัวอย่างต่อไปนี้

### 1. ภาษาไทย

#### (1) หนังสือ:

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. (ครั้งที่พิมพ์-ถ้ามี). สถานที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

#### (2) วารสาร:

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ระบุเลขของปีที่หรือเล่มที่(ระบุเลขของฉบับที่), ระบุเลขหน้าแรก-หน้าสุดท้ายของบทความ.

ชื่อผู้แต่ง. (ปี, เดือนวันที่ตีพิมพ์). ชื่อบทความ/คอลัมน์/หัวข้อข่าว. ชื่อหนังสือพิมพ์, หน้าระบุเลขหน้าที่นำมาอ้างอิง.

#### (3) วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย:

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. (ระดับปริญญาของวิทยานิพนธ์). ชื่อสถาบันการศึกษา. สถานที่พิมพ์ ตัวอย่างเช่น

รัศมี สีหะนัน. (2551). การประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

#### (4) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่:

ชื่อผู้จัดประชุม. (ปีที่พิมพ์). ชื่อรายงานการประชุม. เมืองที่พิมพ์-ถ้ามี : สำนักพิมพ์-ถ้ามี.

#### (5) สื่ออิเล็กทรอนิกส์/เว็บไซต์ :

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่เผยแพร่). ชื่อเรื่องที่ปรากฏในเว็บ. สืบค้นเมื่อระบุวันที่เดือนปี. จากชื่อเจ้าของเว็บไซต์ : <http://xxxxxx>

## จริยธรรมในการตีพิมพ์บทความในวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ (E-ISSN : 2730-2644)

วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ดให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้นจึงกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังนี้

### 1. บทบาทและหน้าที่ของผู้เขียนบทความของวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์

1.1 บทความที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน และไม่ส่งต้นฉบับบทความซ้ำซ้อนกับวารสารอื่น

1.2 ผู้เขียนบทความจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย โดยทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาของบทความของตนเอง และต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

1.3 ผู้เขียนจะต้องจัดทำต้นฉบับของบทความตาม "คำแนะนำสำหรับผู้เขียน หลักเกณฑ์และวิธีการส่งต้นฉบับเพื่อพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร"

1.4 หากผลงานทางวิชาการของผู้เขียนเกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัคร หรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้เขียนควรดำเนินการตามหลักจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ ทดลองประกอบด้วยทุกครั้ง

1.5 ผู้เขียนบทความต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่น ๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์แล้ว

1.6 ชื่อผู้เขียนที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้นๆ จริง

### 2. บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการของวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์

2.1 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาของบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพของบทความตามกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์

2.2 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องใช้หลักการในการพิจารณาบทความโดยอ้างอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้เขียนบทความและเนื้อหาของบทความที่พิจารณาไม่ว่าจะด้วยกรณีใดๆ ทั้งสิ้น

2.3 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เขียนบทความหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความ ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือในการนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง

2.4 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความและผู้นิพนธ์บทความ

2.5 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด

2.6 หากบรรณาธิการและกองบรรณาธิการ ตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการ

### 3. บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมินบทความของวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์

3.1 ผู้ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เขียนบทความ การพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบนหลักการและเหตุผลทางวิชาการ โดยปราศจากอคติหรือความขัดแย้งส่วนตัว

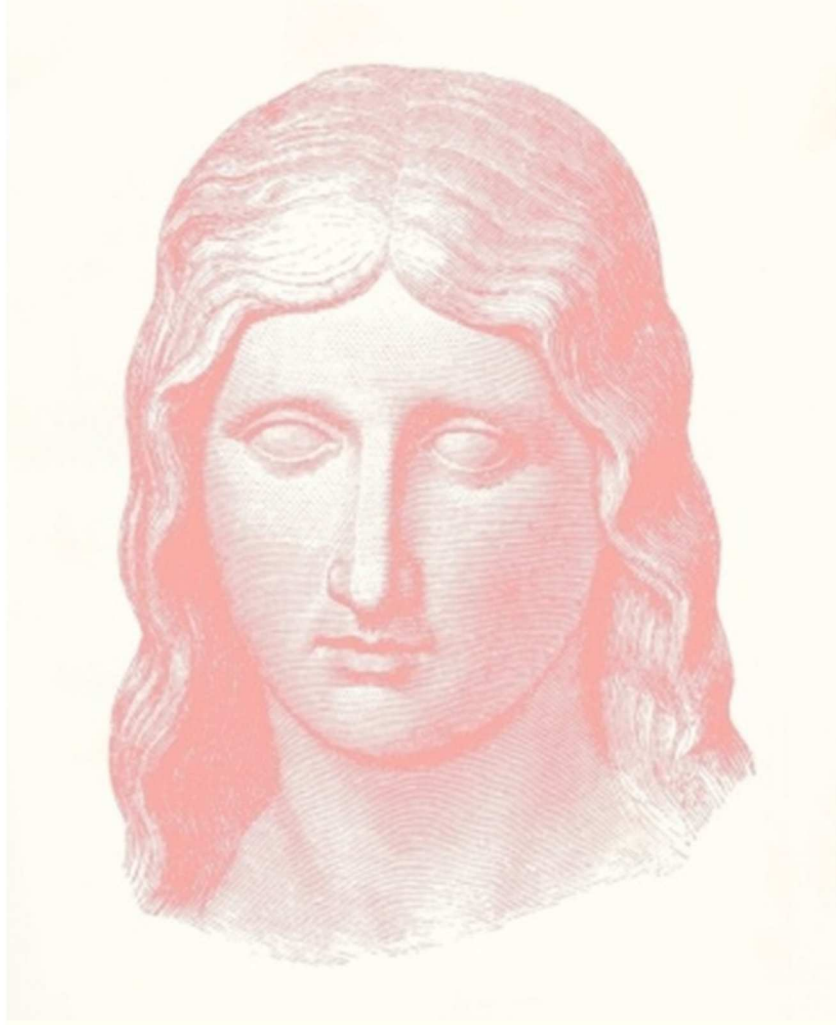
3.2 ผู้ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง

3.3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน

3.4 หากผู้ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่าบทความที่รับประเมิน เป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันที พร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

3.5 ผู้ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์กำหนด รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้อื่นได้รับรู้

ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้สู่คุณธรรม  
ไป



วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์  
เผยแพร่ผลงานและกิจกรรมของสาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

