สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (สสอท.)
สมาคมเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาแห่งประเทศไทย (Thai AECT) และ NCAR NBU ร่วมมือกับเครือข่ายเบญจมิตรวิชาการ

การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 16

The 16th Benjamit Vichakarn National and International Conference

วันศุกร์ที่ 27 มีนาคม 2569 ณ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต

ด้านศึกษาศาสตร์ 2/2



การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ เบญจมิตรวิชาการ ครั้งที่ 16

จัดทำโดย สำนักวิจัย และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์ ดร.มนต์ชัย	เทียนทอง	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล	บุญลือ	นายกสมาคมเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาแห่งประเทศไทย
รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย	แหวนเพชร	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
รองศาสตราจารย์ ดร.อำพล	นววงศ์เสถียร	สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
รองศาสตราจารย์ ดร.ศรุดา	ชัยสุวรรณ	สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
รองศาสตราจารย์ ดร.สุบิน	ยุวรัช	สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ดร.เอกธิป	สุขวารี	สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ดร.สุนทรี	รัตภาสกร	สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ดร.พิมล	จงวรนนท์	สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ดร.สุรวี	ศุนาลัย	สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

กองบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปัทมา รูปสุวรรณกุล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Professor Dr.Tandiyo Rahayu	Universitas Negeri Semarang
รองศาสตราจารย์ ดร.พิธากรณ์ ธนิตเบญจสิทธิ์	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ขวัญบุญจันทร์	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Associate Professor Erik Juul	VIA University College
Associate Professor Dr.Kok Lian Yee	Tunku Abdul Rahman University
Associate Professor Dr.Qiuxue Luo	Baise University
Assistant Professor Luyang Li	Beijing Normal-Hong Kong Baptist University
Assistant Professor Eksa Rusdiyana	Universitas Sebelas Maret
Professor Koh Koon Teck	National Institute of Education
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์กร จันทราช	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกาญจน์ สุวรรณธารา	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี สำเภาทอง	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรัณย์พัฒน์ อิ่มประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุไรรัตน์ แย้มชุติ	มหาวิทยาลัยธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา เมฆพัฒน์	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
ศาสตราจารย์ พล.ร.ต.หญิงยุวดี เปรมวิชัย	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ แก้วมงคล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ดร.บัญชา เกิดมณี	มหาวิทยาลัยธนบุรี
ดร.นิวัตต์ น้อยมณี	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
ดร.อัศวิน เสนีชัย	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
ดร. ฐิติพร กรัยวิเชียร	มหาวิทยาลัยธนบุรี

คณะกรรมการบริหาร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร	ประวัติรุ่งเรือง	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปัทมา	รูปสุวรรณกุล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
รองศาสตราจารย์ ดร.พิธากรณ์	ธนิตเบญจสิทธิ์	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุไรรัตน์	แย้มชุติ	มหาวิทยาลัยธนบุรี
ดร.บัญชา	เกิดมณี	มหาวิทยาลัยธนบุรี
ดร.สมศักดิ์	รุ่งเรือง	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
ดร.วิศิษฐ์	แสงหิรัญ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
ดร.กิตติพัฒน์	สุวรรณชิน	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
ดร.อณาวุฒิ	ชูทรัพย์	มหาวิยาลัยราชพฤกษ์
ศาสตราจารย์ พลเรือตรีหญิงยุวดี	เปรมวิชัย	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

คณะกรรมการฝ่ายเลขานุการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ	แก้วมงคล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์กร	จันทราช	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรัณย์พัฒน์	อิ่มประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี	เสือคำราม	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สานิต	ศิริวิศิษฐ์กุล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ดร.ฐิติพร	กรัยวิเชียร	มหาวิทยาลัยธนบุรี
ดร.โศจิลักษณ์	กมลศักดาวิกุล	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สืบพงษ์	พงษ์สวัสดิ์	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
ดร.อัศวิน	เสนีชัย	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
ดร.นิษรา	พรสุริวงษ์	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ดร.ปริษฐา	ถนอมเวช	มหาวิทยาลัยธนบุรีอาจารย์
อาจารย์สุดารัตน์	คงคาชาติ	มหาวิทยาลัยธนบุรี
อาจารย์วราภรณ์	สุ่มมาตย์	มหาวิทยาลัยธนบุรี
อาจารย์สมปรารถนา	ประกัตฐโกมล	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

อาจารย์ภนิดา	โพธิ์เกษม	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
อาจารย์สุพรรษา	ลิขิตธนวงศ์	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
อาจารย์ยุวดี	ชูจิตต์	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

ด้านศึกษาศาสตร์

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล		สถาบัน
1	รองศาสตราจารย์ ดร.มนสิช	สิทธิสมบูรณ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
2	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ	เพชรสมบัติ	มหาวิทยลัยราชมงคลธัญบุรี
3	รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี	หงษ์ศิริวัฒน์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4	รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวณีย์	สิกขาบัณฑิต	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
5	รองศาสตราจารย์ ดร.อัจศรา	ประเสริฐสิน	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
6	รองศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี	ขวัญบุญจันทร์	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
7	รองศาสตราจารย์ ดร.อุษาพร	กลิ่นเกษร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
8	รองศาสตราจารย์ ดร.ภารดี	อนันต์นาวี	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
9	รองศาสตราจารย์ อนงค์ศิริ	วิชาลัย	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
10	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฐิติมา	ญาณะวงษา	มหาวิทยาลัยธนบุรี
11	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รวมพร	ทองรัศมี โอเนส	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
12	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชามญชุ์	จำรัสศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
13	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ	แก้วมงคล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
14	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงศ์วิศ	หมื่นเทพ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
15	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลจิรา	รักษนคร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
16	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี	เสือคำราม	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
17	ดร.มาริษา	เทศปลื้ม	มหาวิทยาลัยธนบุรี
18	ดร.กมลภพ	แก้วศรี	มหาวิทยาลัยธนบุรี
9	ดร.ชนินทร์	ยาระณะ	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
20	ดร.ธีระภัทร	ประสมสุข	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
21	ดร.สังวาร	วังแจ่ม	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
22	ดร.เสกชัย	ชมภูนุช	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
23	ดร.สิทธิชัย	มูลเขียน	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
4	ดร.สุดา	เนตรสว่าง	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
25	ดร.สาโรจน์	แก้วอรุณ	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
26	ดร.สุรัตน์	ศรีดาเดช	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

ด้านศึกษาศาสตร์ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล		สถาบัน
27	ดร.จันทรฉาย	ยมสูงเนิน	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
28	ดร.รณชิต	อภัยวาทิน	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
29	ดร.อัศวิน	เสนีชัย	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
30	ดร.รพีพัฒน์	โสอินทร์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
31	ดร.พันทธโรจน์	กมลโรจน์สิริ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
32	ดร.โศจิลักษณ์	กมลศักดาวิกุล	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
33	ดร.จรีพร	โชติพิบูลย์ทรัพย์	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
34	ดร.ประทานพร	อุ่นออ	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
35	ดร.สมนึก	การีเวท	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
36	ดร.นิษรา	พรสุริวงษ์	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

ด้านสังคมศาสตร์และสหวิทยาการ

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล		สถาบัน
1	Professor Dr.Tandiyo	Rahayu, M.Pd.	Universitas Negeri Semarang
2	รองศาสตราจารย์ ดร.อนุพงษ์	อินฟ้าแสง	มหาวิทยาลัยธนบุรี
3	รองศาสตราจารย์ ดร.สายใจ	ทันการ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
4	รองศาสตราจารย์ ดร.บุษกร	วัฒนบุตร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
5	Associate Professor Dr.Qiuxue	Luo	มหาวิทยาลัยไป่เซ่อ
6	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุไรรัตน์	แย้มชุติ	มหาวิทยาลัยธนบุรี
7	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บดินทร์ชาติ	สุขบท	มหาวิทยาลัยธนบุรี
8	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์	มีนคร	มหาวิทยาลัยธนบุรี
9	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกรัตน์	นภกานต์	มหาวิทยาลัยธนบุรี
10	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์เพ็ญ	มีนคร	มหาวิทยาลัยธนบุรี
11	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล	สุ่นสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยธนบุรี
12	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระพันธ์	อนันชัยธวัช	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
13	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รติ	วงษ์สถาน	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
14	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธุ์ทิพย์	นวานุช	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
15	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกาญจน์	สุวรรณธารา	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
16	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณวัฒน์	พลอยเทศ	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

ด้านสังคมศาสตร์และสหวิทยาการ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล		สถาบัน
17	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัทธีรา	พุมมาพันธุ์	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
18	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิยม	กริ่มใจ	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
19	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนันท์	ทองทรัพย์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
20	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวุฒิ	กังหัน	"มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
21	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สานิต	ศิริวิศิษฐ์กุล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
22	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์	ธรรมชาลัย	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
23	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ตระกูล	จิตวัฒนากร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
24	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฟ้าวิกร	อินลวง	มหาวิทยาลัยธนบุรี
25	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชุตา	นาคเถื่อน	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
26	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัครดา	เกิดประทุม	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
27	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์	เพชรสถิตย์	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
28	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสงค์	อุทัย	มหาวิทยาลัยธนบุรี
29	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิพัฒน์	เลิศโกวิทย์	มหาวิทยาลัยธนบุรี
30	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรัณย์พัฒน์	อิ่มประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
31	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บัญชา	ศรีวิโรจน์	มหาวิทยาลัยธนบุรี
32	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จิรศักดิ์	ส่งบุญแก้ว	มหาวิทยาลัยธนบุรี
33	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วารุณี	มิลินทปัญญา	มหาวิทยาลัยธนบุรี
34	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรณรงค์	สิงห์สำราญ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
35	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิชัย	เหลี่ยวเรืองรัตน์	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
36	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธัญญารัตน์	ลิ้นฤาษี	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
37	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทิพย์วรรณ์	ทนันไชย	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
38	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เจนจิรา	ถาปินตา	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
39	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรกิจ	คำวงศ์ปิน	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
40	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระพงศ์	เชาวลิต	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
41	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิต	แต่งศรี	มหาวิทยาลัยธนบุรี
42	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมจินต์	อักษรธรรม	มหาวิทยาลัยธนบุรี
43	ดร.ฐิติพร	กรัยวิเชียร	มหาวิทยาลัยธนบุรี
44	ดร.วุฒิ	วัชโรดมประเสริฐ	มหาวิทยาลัยธนบุรี
45	ดร.เสาวภา	เมืองแก่น	มหาวิทยาลัยธนบุรี
46	ดร.ปริษฐา	ถนอมเวช	มหาวิทยาลัยธนบุรี
47	ดร.พัทธนันท์	ตั้งวรรณวิทย์	มหาวิทยาลัยธนบุรี

ด้านสังคมศาสตร์และสหวิทยาการ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล		สถาบัน
48	ดร.ทมนี	สุขใส	มหาวิทยาลัยธนบุรี
49	ดร.ธนวรรณ	แฉ่งขำโฉม	มหาวิทยาลัยธนบุรี
50	ดร.วรเทพ	ตรีวิจิตร	มหาวิทยาลัยธนบุรี
51	ดร.สุกฤษฎิ์	ลิมโพธิ์ทอง	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
52	ดร.พงศ์ศิริ	คำขันแก้ว	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
53	ดร.สุธีรา	ศรีเบญจโชติ	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
54	ดร.จตุพร	วงศ์มหาดเล็ก	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
55	ดร.พัชราภรณ์	ลิมปิอังคนันต์	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
56	ดร.ธรรมนูญ	พ่อค้าทอง	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
57	Dr.Lloyd	Nwafor	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
58	ดร.พลอยพัชชา	โค้วสุวรรณกิจ	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
59	ดร.ศิริพงษ์	มาณะศรี	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
60	ดร.พัทธ์ธีรา	จิรอุดมสาโรจน์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
61	ดร.วฤดดา	สังวรกิตติวุฒิ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
62	ดร.ชนิตา	เอี่ยมสอาด	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
63	ดร.พสุ	ชัยเวฬุ	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
64	ดร.ณฐา	ธรเจริญกุล	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
65	ดร.เอกนรี	ทุมพล	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
66	ดร.รวมพล	จันทศาสตร์	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
67	ดร.ศิถา	ปัญญวัชรวงศ์	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
68	ดร.ปิยดา	โพธิ์ศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
69	ดร.พนัส	อุณหบัณฑิต	มหาวิทยาลัยธนบุรี
70	ดร.พิสมัย	เหล่าไทย	มหาวิทยาลัยธนบุรี
71	ดร.ประจักษ์	พรมงาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
72	ดร.พิชา	พันธุ์มงคล	มหาวิทยาลัยธนบุรี
73	ดร.จริมจิต	เกิดบ้านชัน	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
74	ดร.ศิริชัย	จันพุ่ม	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
75	ดร.วิจิตรา	บุญแล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
76	ดร. สุภารักษ์	จูตระกูล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
77	ดร.พินิจ	แกล้วเกษตรกรณ์	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ
78	ดร.ปัญญาวัฒน์	จุฑามาศ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรงุเทพ

ด้านสังคมศาสตร์และสหวิทยาการ (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล		สถาบัน
79	ดร.พิเชษ	แตงอ่อน	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
80	ดร.พีระยุทธ	คุ้มศักดิ์	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
81	ดร.ธีรเดช	สนองทวีพร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
82	ดร.นพรัตน์	น้อยเจริญ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
83	ดร.อาภากร	เปรี้ยวนิ่ม	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
84	ดร.สุมนทิพย์	บุญเกิด	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
85	ดร.พิเชษ	แตงอ่อน	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
86	อ.ทพ.ชญปัฒญ์	ซิมสุชิน	มหาวิทยาลัยเนชั่น
87	อ.ทพญ.สิริพร	สาสกุล	มหาวิทยาลัยเนชั่น
88	พ.ต.ทพ.ดร.อานันท์	จักรอิศราพงศ์	มหาวิทยาลัยเนชั่น

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล		สถาบัน
1	รองศาสตราจารย์ ดร.คณิศา	โชติจันทึก	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาสวรรค์	งามมงคลวงศ์	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
3	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พ.อ.อ.สุริยะ	พุ่มเฉลิม	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
4	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์กร	จันทราช	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
5	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรเดช	บุญลือ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
6	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พุทธินันท์	นาคสุข	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
7	ดร.สุพัฒนวรี	ทิพย์เจริญ	มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
8	ดร.วัชรพงษ์	ณ เชียงใหม่	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
9	ดร.ธณพิชญ์	เป็กเยียน	มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
10	ดร.ธีระพล	ลิ้มศรัทธา	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
11	ดร.ทรงพล	นคเรศเรืองศักดิ์	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
12	ดร.สันติ	โสภาประดิษฐ์	มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
13	ดร.ปริพัส	ศรีสมบูรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
14	ดร.เอนก	นามขันธ์	มหาวิทยาลัยธนบุรี
15	ดร. อมรวิทย์	วัชรพฤกษาดี	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
16	ดร. ณปภัช	วชิรกลิ่นขจร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

คำกล่าวเปิดงาน
การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “เบญจมิตรวิชาการ” ครั้งที่ 16
“นวัตกรรมและการเรียนรู้เพื่อสังคมสูงวัย”
โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง
วันศุกร์ที่ 27 มีนาคม 2569
ณ ห้องสัตตบงกช มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต

เรียน

ผู้แทนสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย นายกสมาคมเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาแห่งประเทศไทย
คณะผู้บริหารจากเครือข่ายเบญจมิตรวิชาการ ท่านวิทยากร (รองศาสตราจารย์ ดร.อนรรฆ ขันธะชวนะ)
ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา และผู้เข้าร่วมการประชุมวิชาการทุกท่าน

ในนามของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ผมรู้สึกเป็นเกียรติ และยินดี เป็นอย่างยิ่ง ที่ได้เป็นประธาน พิธีเปิดการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “เบญจมิตรวิชาการ” ครั้งที่ 16

การประชุม “เบญจมิตรวิชาการ” ครั้งที่ 16 ในวันนี้ สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งของความร่วมมือทางวิชาการที่ไม่ได้เป็นเพียงการนำเสนอผลงานวิจัยเท่านั้น แต่ยังหมายถึง “ก้าวสำคัญ” ในการแสดงออกซึ่งความร่วมมือของเครือข่ายเบญจมิตรวิชาการ กับเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.) และเครือข่ายของสมาคมเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาแห่งประเทศไทย (Thai AECT) อีกด้วย ซึ่งทุกท่านทราบดีว่า ภายใต้บริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยี และสภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง การที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมารวมตัวกันในการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ภายใต้แนวคิด “นวัตกรรมและการเรียนรู้เพื่อสังคมสูงวัย” หรือ "Innovation and Learning for an Aging Society" ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ที่ประเทศไทยและทั่วโลก กำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างเต็มตัว การสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) จึงไม่ได้เป็นเพียงทางเลือก แต่เป็น "ความจำเป็น" เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างคุณค่าให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อหาคำตอบว่าเราจะใช้ “นวัตกรรม” เพื่อเตรียมความพร้อมให้สังคมโดยเฉพาะสังคมไทย สามารถก้าวสู่ยุคสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพและมั่นคงได้อย่างไร และเราจะเปลี่ยนผ่าน “การเรียนรู้” ตลอดช่วงอายุให้กลายกุญแจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่มีข้อจำกัดด้านอายุได้อย่างไร

ผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “เบญจมิตรวิชาการ” ครั้งที่ 16 นี้ จะเป็นพื้นที่สำคัญในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และงานวิจัยที่ทันสมัยจากเหล่านักวิชาการ ที่สามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อการแก้ปัญหาทางสังคมของผู้สูงวัยอย่างไร้รอยต่อ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันเพื่อความยั่งยืนทางการศึกษาในระยะยาว

ขอขอบคุณคณะผู้จัดงาน คณะกรรมการฝ่ายวิชาการ และมหาวิทยาลัยในเครือข่ายเบญจมิตรทุกท่านที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้การจัดงานประชุมวิชาการครั้งที่ 16 ณ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ แห่งนี้

บัดนี้ ได้เวลาอันสมควรแล้ว ผมขอเปิดการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “เบญจมิตรวิชาการ” ครั้งที่ 16 และขอให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ทุกประการ และขอให้ทุกท่านได้รับประสบการณ์ที่มีคุณค่าจากการประชุมในครั้งนี้ เพื่อนำกลับไปใช้ประโยชน์ต่อไป

คำกล่าวรายงาน
การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “เบญจมิตรวิชาการ” ครั้งที่ 16
“นวัตกรรมและการเรียนรู้เพื่อสังคมสูงวัย”
โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ แก้วมงคล
วันศุกร์ที่ 27 มีนาคม 2569
ณ ห้องสัตตบงกช มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง
อธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประธานในพิธี

ในนามคณะกรรมการการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “เบญจมิตรวิชาการ” ครั้งที่ 16 ขอขอบพระคุณท่าน ที่ได้กรุณาให้เกียรติมาเป็นประธาน ในพิธีการเปิดประชุมและการนำเสนอผลงานวิจัย ภายใต้กรอบ **“นวัตกรรมและการเรียนรู้เพื่อสังคมสูงวัย” หรือ "Innovation and Learning for an Aging Society"** โดย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ได้รับเกียรติเป็นเจ้าภาพในการดำเนินการจัดประชุม ร่วมกับ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย และ สมาคมเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาแห่งประเทศไทย

การพัฒนา “นวัตกรรมและการเรียนรู้เพื่อสังคมสูงวัย” ถือเป็นประเด็นสำคัญในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีของโลกยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ของประเทศไทย การสร้างองค์ความรู้ การพัฒนานวัตกรรม และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และเตรียมความพร้อมของสังคมให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

การประชุมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีในการเผยแพร่ผลงานวิจัย การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และประสบการณ์ทางวิชาการ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคณาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา และหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ครอบคลุมสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และสหวิทยาการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ การสร้างนวัตกรรม และการประยุกต์ใช้ประโยชน์ทางวิชาการเพื่อการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนในอนาคต

บัดนี้ ได้เวลาอันสมควรแล้ว กระผมใคร่ขอเรียนเชิญท่านประธาน ได้กล่าวเปิดการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “เบญจมิตรวิชาการ” ครั้งที่ 16 เพื่อเป็นเกียรติแก่ผู้เข้าร่วมการประชุมวิชาการ และคณะกรรมการจัดงานต่อไป

กำหนดการ

ประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ "เบญจมิตรวิชาการ" ครั้งที่ 16

นวัตกรรมและการเรียนรู้เพื่อสังคมสูงวัย”

(Innovation and Learning for an Aging Society)

วันศุกร์ที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2569

ณ ห้องสัตตบงกช มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต

08:30 – 09:00 น.	ลงทะเบียน
09:00 – 09:30 น.	พิธีเปิดการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ "เบญจมิตรวิชาการ" ครั้งที่ 16 กล่าวเปิดการประชุมวิชาการ โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง อธิการบดีมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
09:30 – 09:45 น.	มอบของที่ระลึกให้กับอธิการบดีมหาวิทยาลัยในเครือเบญจมิตร และส่งมอบ เจ้าภาพจัดการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ "เบญจมิตรวิชาการ" ครั้งที่ 17
09:45 – 10:00 น.	ประกาศผลรางวัลบทความวิชาการยอดเยี่ยม ประจำปี 2569
10:00 – 11:00 น.	บรรยายพิเศษ เรื่อง “นวัตกรรมและการเรียนรู้เพื่อสังคมสูงวัย” โดย รองศาสตราจารย์ ดร. อนรรฆ ขันธะชวนะ ผู้ทรงคุณวุฒิของภารกิจการวิจัยและ นวัตกรรมของประเทศด้านการเตรียมรับสังคมสูงวัย สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
11:00 – 12:00 น.	นำเสนอผลงานวิชาการ
12:00 – 13:00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13:00 – 16:30 น.	นำเสนอผลงานวิชาการ (ต่อ)
16:30 น.	ปิดการประชุมวิชาการ

หมายเหตุ กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี	เขมจิรา มณีขัติย์ ทรงยศ แก้วมงคล ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง	1
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	ศิวานันท์ ภู่เทศวิเศษพงศ์ นันทนา ชวศิริกุลฑล กุลจิรา รักษนคร	20
การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	เมทิกา เลาหพันธุ์ ทรงยศ แก้วมงคล	37
สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1	สุรวุฒิ อยู่แท้กูล ปัทมา รูปสุวรรณกุล อุษาพร กลิ่นเกษร ลลิต บุญนาค	54
การพัฒนาเกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	อนันต์พล ชื่นชม ภนิดา โพธิ์เกษม ณัฐชฎา พิมพาภรณ์ รัชเมธี รชตวัฒนกุล	69
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร	เพ็ญรุ่ง เจริญขำ ทรงยศ แก้วมงคล	81
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	ประนอม แก้วลอย ทรงยศ แก้วมงคล ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง	97
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1	ชนิดา แก้วกิ่ง ทรงยศ แก้วมงคล	114

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2	ทรงพล โลหิตนาวิน สมนึก การีเวท	135
ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง	จิรศักดิ์ สัญญาลักษ์ สมนึก การีเวท	154
การบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	พงษ์นรินทร์ จงกูล สมนึก การีเวท	171
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1	ฉมาพร สมมาตร สมนึก การีเวท	187
การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร	ศิริพรรณ ทรัพย์จันทร์ ทรงยศ แก้วมงคล	208
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	ธีรพันธุ์ จันปุ่ม ประเสริฐ ประวัติรุ่งเรือง สมนึก การีเวท	225
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2	โชติพัฒน์ กันพูล สมนึก การีเวท	242
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา	โชติมณี มีทองแสน นันทนา ชวศิริกุลฑล อัจศรา ประเสริฐสิน	261
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1	ยุวดี แถลงเรียบ นันทนา ชวศิริกุลฑล กุลจิรา รักษนคร	282
แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร	พงศธร สุริยวรากุล กุลจิรา รักษนคร	300

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
การพัฒนาชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า	ฟาร่า ตาเหยบ ปาริชาติ กินรี ธวัช ธรรมบุตร	317
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา	ศศิวิมล ภักดี อุษาพร กลิ่นเกษร	331
การพัฒนาทักษะการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะ โดยใช้เทคนิค Think Pair Share (เพื่อน คู่ คิด) ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดแคใน	ทรงสิทธิ์ คำพันธ์ พานิช บัวสำอางค์	347
การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมนิสิตครูภาษาอังกฤษด้านนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา	จตุพงศ์ โมรา	364
การศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ภูเก็ต	ปวีณนุช ขบวนพล อนุวัตร จิรวัฒนพาณิช อนุรักษ์ วีระประเสริฐสกุล	383
การศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องฟังก์ชัน จากการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย จังหวัดภูเก็ต	ณัฐริกา ท่อทิพย์ อนุวัตร จิรวัฒนพาณิช กันตภน ชัยเสนา	398
ปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ไข่มุก ฐิตวรรณโณเนตร์	414
กิจกรรมศิลปะบำบัดโดยใช้สมุดอารมณ์เพื่อส่งเสริมความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนประสาทวิทยานนทบุรี	วรวิทย์ โตตาบ ชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์	428

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
การพัฒนาทักษะการชั่ง ตวงวัตถุดิบในรายวิชาขนมไทย ผ่านการเรียนรู้แบบร่วมมือกับการใช้แบบฝึกปฏิบัติด้านอาหาร สำหรับนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ	ทัศนีย์ สิงหบุญพงศ์ ธิดารัตน์ สิงหบุญพงศ์ สมถวิล วิจิตรวรรณา	444
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 11	อรรถฎากร เทียนสว่างชัย ภูษิตย์ วงษ์เล็ก	455
ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การหาร จากการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแหลมพันวา จังหวัดภูเก็ต	ฟาดิ๊ล ลาเต๊ะ อนุวัตร จิรวัฒนพาณิช กันตภน ชัยเสนา	467
การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4	ปาวีณา โกวิวัฒน์ ศันสนีย์ อยู่เย็น	482
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร	ทัศนียา สุแพง ทรงยศ แก้วมงคล	498
ผลการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาโดยใช้ FarmBot Educational Kit ร่วมกับการเขียนโปรแกรมเชิงบล็อกที่มีต่อทักษะการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนระดับประถมศึกษา	ภารวี จงไกรจักร วรรัตน์ จงไกรจักร	509
การศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแหลมพันวา จังหวัดภูเก็ต	นูรมี เจะหลง อนุวัตร จิวัฒนพาณิช อนุรักษ์ วีระประเสริฐสกุล	522
การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยธนบุรี	ธัญญพัทธ์ ศักดิ์บุญญารัตน์ มาริษา เทศปลื้ม มนัส บุญประกอบ ลือศักดิ์ มาตรพรหม	538

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
แนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก	สมศักดิ์ นอหน่อ พินิจ บุญโสภา วราภรณ์ สุ่มมาตย์ นภวรรณ แย้มชุติ	554
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1	แววดาว มะหามิตร ทรงยศ แก้วมงคล พรธิวา พรมน้ำฉ่า	571
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร	กชกร เหล่ากวางโจน กุลจิรา รักษนคร สมศักดิ์ คงเที่ยง	587
การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2	วราวุฒิ ประไพรัตน์ ทรงยศ แก้วมงคล พรธิวา พรมน้ำฉ่า	603
การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	ธีรพล ศรีสมบูรณ์ สมนึก การีเวท	617
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง	วิทวัส ชำนาญยา ปัทมา รูปสุวรรณกุล อุษาพร กลิ่นเกษร	637
สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง	สิริลักษณ์ คำลือ ปัทมา รูปสุวรรณกุล อุษาพร กลิ่นเกสร	654
การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1	ณัฐวิโรจน์ พิมพ์วงศ์สัตย์ กุลจิรา รักษนคร สมศักดิ์ คงเที่ยง พรธิวา พรหมน้ำฉ่า	673

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
การพัฒนาทักษะด้านการอ่านพยัญชนะโดยใช้กิจกรรมเกมการศึกษาของนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2	ชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ ชุติณัชชา ศรีบุญรอด	690
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา	ศศิกาญจน์ โกสิยารักษ์ ทรงยศ แก้วมงคล	701

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี

The Relationship between Organizational Culture and School Effectiveness of Schools under the Suantheppharat Theepthai Chaloemphrakiat School Network, Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office.

เขมจิรา มณีขัติย์[1], ทรงยศ แก้วมงคล[2], ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 6 แห่ง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 243 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80-1 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.299) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความมีคุณภาพ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.219) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ

สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันและอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (r = 0.862) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การตัดสินใจ รองลงมาคือ การมอบอำนาจ

คำหลัก: วัฒนธรรมองค์การ, ประสิทธิผล, สถานศึกษา, สังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี

Abstract

To study the level of 1) Examination of the level of organizational culture in educational institutions; 2) Investigation of the level of school effectiveness; and 3) Exploration of the relationship between organizational culture and school effectiveness in six schools. The sample consisted of 243 administrators and teachers. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire, which have index of Item-Objective Congruence: IOC between.80-1 and have confidenc .95. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson’s product–moment correlation coefficient.

The findings revealed that: 1) The overall level of organizational culture of school administrators and teachers was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.299). When considered by dimension, the highest mean score was found in the quality dimension, followed by the integrity dimension, while the lowest mean score was the organizational goal orientation dimension; however, all dimensions were still rated at the highest level. 2) The overall level of school effectiveness was also at the highest level ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.219). The dimension with the highest mean score was the ability to produce students with high academic achievement, followed by the ability to develop students’ positive attitudes, whereas the lowest mean score was the ability to solve internal school problems. 3) The relationship between organizational culture and school effectiveness showed a strong positive correlation, which was statistically significant at the .01 level. The relationship was positive, and the overall level of opinion was at the highest level. (r = 0.862) When considering each dimension, the dimension with the highest correlation was decision-making, followed by empowerment (delegation of authority).

Keywords: Organizational Culture, Effectiveness, Educational Institution, Suan Theprattana theepatai Chalermprakiat Consortium, Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การจัดการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถพึ่งพาตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562-2575 ที่มุ่งเน้นให้คนไทยทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ส่งผลให้องค์กรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาองค์การร่วมกัน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ (นันท์นภัส ศรีวารีรัตน์; นิษฐ์สินี กู้ประเสริฐ; และวิเชียร อินทรสมพันธ์, 2567) นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ยังมุ่งพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้าและเศรษฐกิจที่สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของคนไทยให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกควบคู่กับการธำรงอัตลักษณ์ของชาติ ซึ่งการศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

การบริหารสถานศึกษาให้สามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “วัฒนธรรมองค์การ” ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินงานในองค์การ วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และแบบแผนการปฏิบัติที่สมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกันและถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน การตัดสินใจ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การ (Denison, 1990) นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การยังสะท้อนผ่านค่านิยม ภาวะผู้นำ ภาษา สัญลักษณ์ และแนวทางการกำหนดความสำเร็จขององค์การ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างอัตลักษณ์ ความร่วมมือ และเสถียรภาพขององค์การ (Cameron & Quinn, 1999) ในบริบทของสถานศึกษา วัฒนธรรม

องค์การที่เข้มแข็งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์การ และร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (ธิดารัตน์ ศรีวารีรัตน์, 2567; สุทธิดา ศรีนวลจันทร์ และเสริมทรัพย์ วรปัญญา, 2567)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านคุณภาพของผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ความพึงพอใจของบุคลากร ตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น ประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ (พงษธา สุทธิการ, 2562; ประจัญ เดชสุภา, 2562) การสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พงษธา วิเศษสมบัติ และพระครูวุฒิชัย การโกศล, 2567)

ในบริบทของการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีได้กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2566-2568 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยีส่งผลให้สถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการบริหารจัดการในหลายประการ เช่น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ และการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2566)

โรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นกลุ่มสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของพื้นที่ อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาในสังกัดยังคงต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวล้วนมีความเกี่ยวข้องกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่มีบทบาทต่อการพัฒนาองค์การทางการศึกษา รวมทั้งความจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดต่อไป

วัตถุประสงค์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

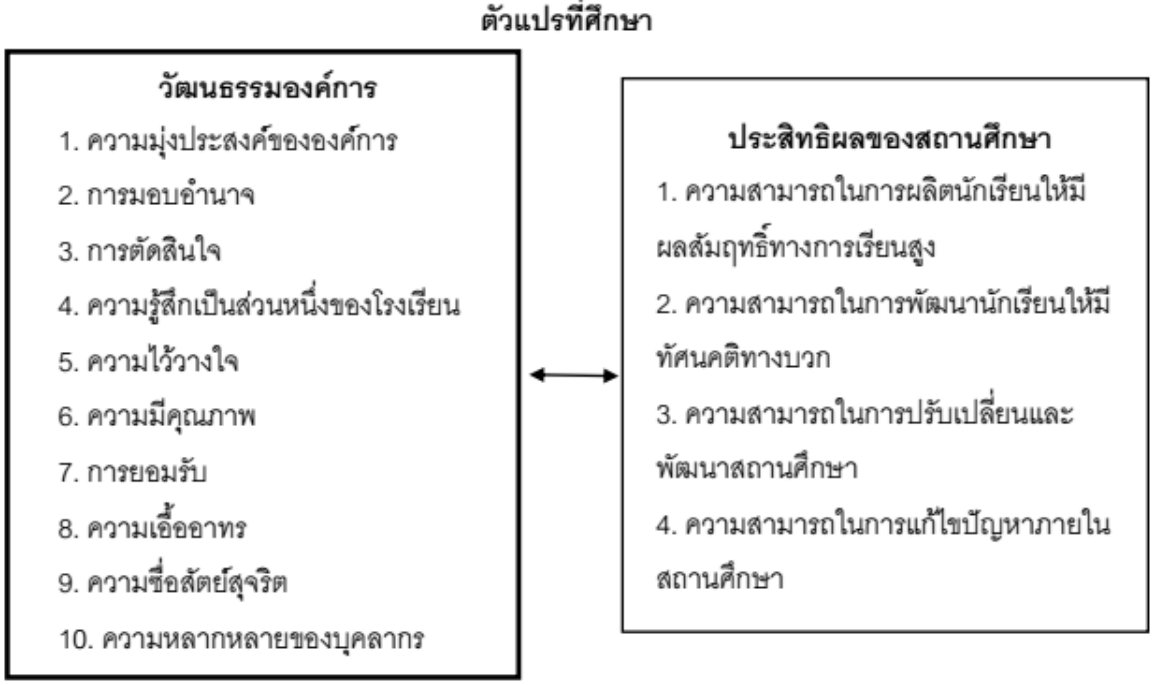
1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาให้สามารถนำไปพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาปทุมธานีสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาโรงเรียนและเป็นแนวทางประยุกต์กระบวนการบริหารองค์การในโรงเรียนอื่น ๆ ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอุปสรรคหรือขัดขวางต่อการพัฒนาโรงเรียนให้หมดไป

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson and Other. 1988: 107-109) และประสิทธิผลของสถาน ศึกษาตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott. 1991: 389) ดังภาพประกอบ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สถานศึกษาในสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 6 โรงเรียน รวมทั้งหมด 619 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 243 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 1088) ที่ระดับความน่าเชื่อถือร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ ±5 และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert. 1967)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ความ-สามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert. 1967)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดำเนินการดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดขอบข่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย
3. ร่างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

   ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี

4. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปเสนอต่อประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระนี้เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Conten Validity) โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา วุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 3 คน

2.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย ครูชำนาญการพิเศษ วิชาภาษาไทย จำนวน 1 คน

2.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 1 คน เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุมและให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ โดยเลือก ICO ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.50-1.00

3. ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับบุคคลที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) โดยมีเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

4. นำแบบสอบถามฉบับที่ได้ทดลองใช้แล้ว นำไปปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้ายตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือสถานศึกษาในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแนบ QR Code แบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน Google Form ถึงผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 243 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยการใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำไปแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งการกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย (มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, 2555)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เป็นรายข้อและรายด้านแล้วนำไปแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดซึ่งการกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 121)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) แบบเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation coefficient) โดยกำหนดค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ซึ่งเกณฑ์การแปลผลจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดย เลือกเฉพาะข้อมูลที่สอดคล้องกับสมมติฐานและนำเสนอข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์หาค่าระดับกับวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวมโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์หาค่าระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) แบบเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ความมุ่งประสงค์ขององค์การ	4.52	.328	มากที่สุด	10
2. การมอบอำนาจ	4.56	.292	มากที่สุด	7
3. การตัดสินใจ	4.54	.310	มากที่สุด	9
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.56	.322	มากที่สุด	3
5. ความไว้วางใจ	4.56	.307	มากที่สุด	4
6. ความมีคุณภาพ	4.58	.321	มากที่สุด	1
7. การยอมรับ	4.56	.298	มากที่สุด	5
8. ความเอื้ออาทร	4.55	.326	มากที่สุด	8
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.57	.311	มากที่สุด	2
10. ความหลากหลายของบุคลากร	4.56	.321	มากที่สุด	6
รวม	**4.57**	**.299**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 1 พบว่าค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.299) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมีคุณภาพ (x6) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.321) รองลงมา คือ ความซื่อสัตย์สุจริต (x9) มีความคิดเห็น

อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.468) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (x4) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.322) ความไว้วางใจ (x5) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.307) การยอมรับ (x7) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.298) ความหลากหลายของบุคลากร (x10) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.321) การมอบอำนาจ (x2) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.292) ความเอื้ออาทร (x8) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.326) การตัดสินใจ (x3) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.310) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความมุ่งประสงค์ขององค์การ (x1) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.328) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.57	.299	มากที่สุด	1
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.56	.299	มากที่สุด	2
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.55	.304	มากที่สุด	3
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายใน สถานศึกษา	4.54	.305	มากที่สุด	4
รวม	**4.55**	**.219**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.219) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (y1) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.299) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (y2) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.299) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (y3) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.304) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.305) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	XT	Y1	Y2	Y3	Y4	YT
X1	1															
X2	.696**	1														
X3	.269**	.329**	1													
X4	.290**	.382**	.768**	1												
X5	.130*	.270**	.722**	.625**	1											
X6	.150*	.205**	.560**	.669**	.634**	1										
X7	.179**	.226**	.662**	.589**	.708**	.620**	1									
X8	.102	.219**	.537**	.596**	.477**	.584**	.608**	1								
X9	.109	.194**	.734**	.584**	.730**	.521**	.806**	.567**	1							
X10	.237**	.353**	.664**	.722**	.573**	.599**	.721**	.604**	.611**	1						
XT	.430**	.522**	.847**	.847**	.794**	.755**	.829**	.722**	.793**	.827**	1					
Y1	.118	.247**	.732**	.663**	.688**	.598**	.664**	.713**	.749**	.659**	.792**	1				
Y2	.742**	.540**	.265**	.268**	.264**	.302**	.330**	.191**	.263**	.308**	.472**	.211**	1			
Y3	.722**	.798**	.215**	.255**	.179**	.128*	.203**	.185**	.123	.233**	.411**	.130*	.638**	1		
Y4	.281**	.409**	.941**	.747**	.707**	.546**	.628**	.545**	.697**	.607**	.828**	.739**	.256**	.239**	1	
YT	.642**	.688**	.743**	.666**	.633**	.542**	.628**	.562**	.631**	.623**	.862**	.716**	.724**	.692**	.771**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การโดยรวม (XT) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม (YT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (r = 0.862) และสามารถอธิบายความผันแปรร่วมกันได้ร้อยละ 74.30 แสดงให้เห็นว่าเมื่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษามีระดับสูงขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การรายด้านกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และบางด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ X3 (r = 0.743) รองลงมาคือ X2 (r = 0.688) และ X4 (r = 0.666) ตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรร่วมกันได้ร้อยละ 55.20, 47.30 และ 44.40 ตามลำดับ ขณะที่ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ X6 (r = 0.542) แต่ยังคงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

สรุปผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันและอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. วัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา นาคทอง (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ โรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมและค่าเฉลี่ย รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผล ของโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานของโรงเรียนและระบบการศึกษามีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

และสอดคล้องกับแนวคิดของจิราภรณ์ พงษพัง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 จำนวน 83 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น

เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์กี้และปาร์คเกอร์ และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของ ลูเนนเบิร์ก และออนสเตน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักความซื่อสัตย์ หลักความหลากหลาย หลักเป้าหมาย หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน หลักความเป็นเลิศ หลักความเอื้ออาทร หลักการเป็นส่วนหนึ่ง หลักการมอบอำนาจ หลักความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น และหลักการตัดสินใจ 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความคาดหวังที่สูง ภาวะผู้นำด้านวิชาการ พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อม เป็นระเบียบและปลอดภัย ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3. วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก และแนวคิดของ

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตตินันท์ธนัช กุมมารสิทธิ์; และเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2566) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 และ 4) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร 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 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการรักษาระเบียบวินัยและอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ 1) ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ และ 4) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้ ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาครู 2) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการ ทำงาน 3. วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.906 4. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร (X1) ด้านการรักษาระเบียบวินัย (X5) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X4) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X3) โดยร่วมกันส่งผลได้ดีที่สุด ร้อยละ 84.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี มีการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียน รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

สอดคล้องกับ พงษธา วิเศษสมบัติ;และพระครู วุฒิชัย การ โกศล (2025)ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และ 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 จำนวน 310 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง ของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่ายและเทียบบัญญัติไตรยางค์ เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับประสิทธิผล

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูมีประสิทธิภาพในด้านการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของรักษ์สุดา ราชโส (2561) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมุ่งประสงค์ ของโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมีคุณภาพ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านการมอบ อำนาจ ด้านความไว้วางใจและด้านการตัดสินใจ ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า โดยรวมและร้ายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามรถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตามลำดับ และผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธีปไท้เฉลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี มีการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งและสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา โดยผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับค่านิยมร่วม การทำงานเป็นทีม ความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากร ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องแนวคิดของ จิราภรณ์ พงษพัง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 จำนวน 83 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน

1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์กี้และปาร์คเกอร์ และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของลูเนนเบิร์ก และออนสเตน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักความ ซื่อสัตย์ หลักความหลากหลาย หลักเป้าหมาย หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน หลักความเป็นเลิศ หลักความเอื้ออาทร หลักการเป็นส่วนหนึ่ง หลักการมอบอำนาจ หลักความไว้วางใจและความเชื่อมั่น และหลักการตัดสินใจ 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความคาดหวังที่สูง ภาวะผู้นำด้านวิชาการ พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อม เป็นระเบียบและปลอดภัย ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3. วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การมีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำสุด สะท้อนว่าบุคลากรยังขาดความเข้าใจร่วมเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และทิศทางการดำเนินงาน ดังนั้น สถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสารและการมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิผลโดยรวม

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในมีค่าต่ำสุด แสดงถึงข้อจำกัดในการจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบ สถานศึกษาจึงควรพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการแก้ไขปัญหา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลด้านความมีคุณภาพอยู่ในลำดับต่ำสุด สะท้อนว่าการดำเนินงานด้านคุณภาพยังขาดการบูรณาการค่านิยมร่วม สถานศึกษาควรเสริมสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อยกระดับประสิทธิผลให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์การในมิติต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อเข้าใจบริบทและมุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้ง

เอกสารอ้างอิง

กิตตินันท์ธนัช กุมมารสิทธิ์; และเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2566). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.] วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

จิราภรณ์ พงษพัง. (2565). *วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.] วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธิดารัตน์ ศรีวารีรัตน์;นิษฐ์สินี กู้ประเสริฐ;และวิเชียร อินทรสมพันธ์ (2567). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม. *Journal of Yanasangvorn Research Institute Mahamakut Buddhist University,* 15(2), 41-53.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2554). *เอกสารการประชุมปฏิบัติการ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ: สถิติบรรยายและสถิติพาราเมตริก.* มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นันท์นภัส สุทธิการ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธมศึกมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี]. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พงษธา วิเศษสมบัติ;และ พระครู วุฒิชัย การโกศล. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี,* 8(4), 89-103.

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

ประจัญ เดชสุภา. (2562). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พัชรินทร์ ราชโส.(2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

รักษ์สุดา พันหอม. (2568). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา กลุ่มบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา]. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

รัตนา นาคทอง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยบูรพา]. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุทธิดา ศรีนวลจันทร์;และ เสริมทรัพย์ วรปัญญา. (2567). วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. *วารสารครุทรรศน์,* 4(1), 28-39.

Cameron: K. S., and Quinn, R.E. (1999). *Diagnosing and Changing Organization Culture,* Massachusetts: Addison-Wesley.

Danison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness.* New York: John Wiley & Sons.

Mott, P. E. (1972). *The Characteristic of effective organization.* New York: Harper and Row.

Patterson, K.J. (1988). *School Culture.* San Francisco: Jersey Bas.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

The Transformational Leadership of School Administrators Affecting Teachers' Work Motivation under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1

ศิวานันท์ ภู่เทศวิเศษพงศ์[1], นันทนา ชวศิริกุลฑล[2], กุลจิรา รักษนคร[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประจำหลักสูตรรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 333 คน จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน่ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1 และค่าความเชื่อมั่น .987 สถิติที่ใช้ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (r_{xy} = .812) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตราฐานและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ

คำหลัก: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The purposes of this study were: 1) to examine the transformational leadership of school administrators; 2) to study teacher’s work motivation; 3) to investigate the relationship between transformational leadership of school administrators and teacher’s work motivation; and 4) to examine the transformational leadership of school administrators affecting teacher’s work motivation under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 333 teachers, determined by using Taro Yamane’s formula. Data were collected through a five-point rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.60 to 1.00 and a reliability coefficient of .987. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson’s correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1. The transformational leadership of school administrators, both overall and in each aspect, was at the highest level. 2. Teacher’s work motivation, both overall and in each aspect, was at the highest level. 3. The transformational leadership of school administrators has a strong overall positive correlation with teachers' work motivation (r_{xy} = .812), which is statistically significant at the .01 level. 4. Transformational leadership of school administrators significantly affected teacher’s work motivation at the .01 level of statistical significance. The aspects ranked by standardized and unstandardized multiple regression coefficients from highest to lowest were: 1) inspirational motivation, 2) intellectual stimulation, 3) individualized consideration, and 4) idealized influence, respectively.

Keywords: Transformational Leadership, Teacher’s Work Motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน สังคมโลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลและการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Industry 4.0) ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษา ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องเร่งปรับตัวเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีการผลักดันนโยบายและแนวทางการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าหลายสถานศึกษายังคงประสบปัญหาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

โดยยังคงยึดติดกับรูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิมที่เน้นการสั่งการและการควบคุมมากกว่าการสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

ภายใต้บริบทดังกล่าว ส่งผลให้เกิดปัญหาสำคัญในสถานศึกษา ได้แก่ การขาดพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาองค์กร การมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยังไม่เต็มศักยภาพ ตลอดจนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียนในภาพรวม (Bass & Riggio, 2006; Northouse, 2021) นอกจากนี้ ครูจำนวนไม่น้อยยังเผชิญกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ งานธุรการ และงานนโยบาย ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า ขาดแรงจูงใจ และลดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แม้ว่ากรอบกฎหมายและนโยบายทางการศึกษา เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จะกำหนดให้การบริหารจัดการศึกษายึดหลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่ในทางปฏิบัติยังพบช่องว่างระหว่างนโยบายกับการดำเนินงานจริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และการดูแลความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูอย่างเป็นระบบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565; สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงถูกมองว่าเป็นแนวทางสำคัญในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่สามารถยกระดับแรงจูงใจของบุคลากร และส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดย Burns (1978) และ Bass (1985) อธิบายว่าผู้นำลักษณะนี้สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานเกินกว่าที่คาดหวัง ผ่านองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Avolio & Bass, 1994) อย่างไรก็ตาม แม้งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศจะยืนยันถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร แต่ยังพบว่าการนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ในบริบทของสถานศึกษาไทยยังไม่แพร่หลายหรือยังไม่เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมในหลายพื้นที่

ในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร พบว่ายังมีปัญหาเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของครูที่ไม่สม่ำเสมอ โดย Robbins และ Judge (2019) อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นพลังสำคัญที่กำหนดความทุ่มเทในการทำงาน ขณะที่ Herzberg (1959) และ Maslow (1970) ต่างชี้ให้เห็นว่าการตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งในด้านความสำเร็จ การยอมรับ และการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งจำเป็นต่อการสร้างความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ในบริบทของสถานศึกษาไทย ยังพบว่าปัจจัยจูงใจหลายประการยังไม่ได้รับการส่งเสริมอย่างเพียงพอ เช่น การยกย่องเชิดชู การเปิดโอกาสให้เติบโตในวิชาชีพ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา

เมื่อพิจารณาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งด้านบริบทชุมชน เศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนมีการขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษาตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการอย่างต่อเนื่อง พบว่าสถานศึกษายังคงเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล โดยเฉพาะประเด็นด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีความแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละโรงเรียน ทั้งนี้ รายงานผลการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสะท้อนให้เห็นว่า ครูยังคงเผชิญกับภาระงานที่หลากหลาย และมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังอยู่ในช่วงของการปรับตัวสู่บทบาท “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” อย่างเต็มรูปแบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2566) สถานการณ์ดังกล่าวจึงนับเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนสภาพจริงในพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครูให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถข้อมูลไปแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาต่อไป
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถข้อมูลไปเป็นแนวทางในสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิด

จากการวิจัยผู้วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ศึกษาเอกสาร ค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้ นำมาจากแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร สังเคราะห์ แนวคิดของ Herzberg (1959) ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564) กาญจนา พรัดขำ (2565) มะสุกรี ตายะกาเร็ง (2565) ศรณี ทวีรัตน์ (2565) อานุภาพ คำชนะ (2565) กวินนา ขุนเศรษฐ์ (2566) ธนวัฒน์ โพธิรัชต (2566) วีระพงษ์ กิ้วภูเขียว (2566) และสมศักดิ์ ยางเบือก (2566) มีดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 1,983 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2568: ออนไลน์) กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Taro Yamane (Taro Yamane. 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้จำนวน 333 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)\

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ แบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio.1994) และทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg.1959)
2. ร่างแบบสอบถามจากหลักการและทฤษฎีในข้อ 1 เสนอต่อประธานที่ปรึกษางานสารนิพนธ์เพื่อให้ความเห็นชอบ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert. 1967) โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio. 1994) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเรียงการปฏิบัติจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด. 2556: 121)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการสังเคราะห์จากทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเรียงการปฏิบัติจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด. 2556: 121)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้แสดงความคิดเห็นแกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1 จากการ Try Out จำนวน 30 คน จากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ค่าความเชื่อมั่น .987

2. ผู้ศึกษาทำหนังสือขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้ Google Form

4. ได้รับการตอบกลับแบบสอบถามและมีความสมบูรณ์ครบ 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้งในภาพรวมและจำแนกรายด้าน

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้ (n = 333)

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.86	0.261	มากที่สุด	2
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.92	0.283	มากที่สุด	1
3.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.79	0.364	มากที่สุด	3
4.	ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	4.64	0.428	มากที่สุด	4
	โดยรวม	4.81	0.269	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.81, S.D. = 0.269) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.92, S.D. =0.283) รองลงมาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\overline{X}$ = 4.86, S.D. = 0.261) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.428) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้ (n = 333)

ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	4.89	0.287	มากที่สุด	5
2.	ด้านความสำเร็จของงาน	4.90	0.275	มากที่สุด	4
3.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.91	0.302	มากที่สุด	3
4.	ด้านลักษณะของงาน	4.92	0.259	มากที่สุด	2
5.	ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	4.93	0.283	มากที่สุด	1
6.	ด้านเงินเดือน	4.87	0.328	มากที่สุด	6
7.	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.84	0.270	มากที่สุด	7
	โดยรวม	4.89	0.246		

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.89, S.D. = 0.246) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.93, S.D. = 0.283) รองลงมาด้านลักษณะของงาน ($\overline{X}$ = 4.92, S.D. = 0.259) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.270) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Xt	Yt
X_1	1					
X_2	.684**	1				
X_3	.524**	.680**	1			
X_4	.433**	.484**	.597**	1		
Xt	.777**	.851**	.856**	.798**	1	
Yt	.613**	.802**	.697**	.565**	.810**	1

*p=1

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{\mathbf{X}y}$ = .810) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการการสร้างแรงบันดาลใจ ($r_{\mathbf{X2Yt}}$ = .802) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r_{\mathbf{X3Yt}}$ = .697) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r_{\mathbf{X1Yt}}$ = .613) และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ($r_{\mathbf{X4Yt}}$ = .565) ตามลำดับ โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น ย่อมส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	b	SE_b	β	t	Sig.
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.064	.039	.070	1.668	.096
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.467	.041	.546	11.340	.000**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.132	.030	.198	4.401	.000**
ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	.085	.021	.152	3.986	.000**
$R = .839^a$ $R^2 = 0.701$ $SE_{est} = .13207$ Adjusted $R^2 = .70$ $F = 195.706$					

*p < .01

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ทั้งในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (β = .546, b = .467) มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (β = .198, b = .132) ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (β = .152, b = .085) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (β = .070, b = .064) ตามลำดับ โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีทั้งหมด 3 ตัวแปร เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลนั้น จึงสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.266 + 0.467X_2 + 0.132X_3 + 0.085X_4 + 0.064X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z\gamma = 0.546Z_2 + 0.198Z_3 + 0.152Z_4$$

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาด้านการด้านลักษณะของงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{xy} = .812) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตราฐานและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารงานเป็นระยะเวลาหลายปี และได้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ขนาดเล็ก จนถึงขนาดใหญ่พิเศษ และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 11-15 ปี จึงข้อมูลในทิศทางเดียวกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทของผู้บริหารและการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรนิภา ธนฤทธิ์กุล (2567) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ในช่วงปีการศึกษาที่ผ่านมา กระทรวงศึกษาธิการได้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับระบบและรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่

เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของภาวะผู้นำอย่างชัดเจน ทั้งด้านวิสัยทัศน์ ความทุ่มเท และความสามารถในการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมให้เกิดความกระตือรือร้น การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความตระหนักและเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของวิชาชีพครู ซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนและสังคมโดยรวม ส่งผลให้ครูมีความตั้งใจ มุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบกับลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของครู รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง นอกจากนี้ การที่ครูได้รับการยอมรับนับถือและความไว้วางใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และนักเรียน ตลอดจนได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน และทำให้ครูมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างชัดเจน ขณะเดียวกัน ระบบเงินเดือนและผลตอบแทนที่มีความมั่นคงตามโครงสร้างของทางราชการ รวมถึงบรรยากาศความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ล้วนเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้อยู่ในระดับมากที่สุด แม้ว่าปัจจัยดังกล่าวจะมิใช่แรงจูงใจหลักเมื่อเปรียบเทียบกับแรงจูงใจภายในด้านความรับผิดชอบและลักษณะของงานก็ตาม

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถแสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นและยกระดับแรงจูงในการปฏิบัติการสอน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg’s Two-Factor Theory) นฤมล ปาลี (2566) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล สามารถร่วมพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการโน้มน้าวและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น และพร้อมปฏิบัติตามแนวทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จะสามารถเข้าใจความแตกต่างและความต้องการเฉพาะของบุคลากรแต่ละราย รวมทั้งเลือกใช้วิธีการบริหารและการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถของบุคลากร ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสมัครใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรและความสำเร็จของสถานศึกษาโดยรวม สอดคล้องกับฤมล ปาลี (2566) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผลจากการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างและธำรงรักษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้อยู่ในระดับสูง ผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ที่เน้นการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ

2. ผลจากการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและรักษาระดับแรงจูงใจดังกล่าว โดยการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น การยกย่องชมเชย การสร้างขวัญและกำลังใจ การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg et al., 1959) ที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ผลจากการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำในการส่งเสริมแรงจูงใจของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรประยุกต์ใช้พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass และ Avolio (1994) ที่อธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ตาม

4. ผลจากการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด ตามลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำในสองด้านดังกล่าวเป็นลำดับแรก โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ท้าทาย และมีความหมายต่อครู ตลอดจนส่งเสริมให้ครูมีโอกาสคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ขณะเดียวกันควรให้ความสำคัญกับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นไปอย่างสมดุลและครอบคลุมทุกมิติ (Robbins, 2005)

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการศึกษากรณีศึกษา เพื่ออธิบายปัจจัยเชิงบริบทและกลไกที่ส่งผลให้ตัวแปรดังกล่าวอยู่ในระดับสูง อันจะช่วยให้ได้องค์ความรู้เชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง โดยพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาผลที่เกิดขึ้นต่อแรงจูงใจของครู เพื่อยืนยันความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลอย่างชัดเจน

3. จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลที่พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นทางปัญญามีอิทธิพลสูงสุด นักวิจัยสามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบหรือโมเดลการบริหารสถานศึกษาที่

เน้นองค์ประกอบดังกล่าว และทดสอบประสิทธิผลของโมเดลดังกล่าวในบริบทที่แตกต่างกัน รวมทั้งศึกษาผลต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาอื่น เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หรือความผูกพันต่อองค์กรของครู

4. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีอิทธิพลร่วมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมโรงเรียน หรือความผูกพันต่อองค์กร เพื่อพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุที่มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา พรัดขำ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้.* ชื่อวารสารหรือมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

กวินนา ขุนเศรษฐ์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธงชัย สันติวงษ์. (2560). *พฤติกรรมองค์การ.* สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ธนวัฒน์ โพธิรัชต์. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย,* 7(2), 619-630.

มะสุกรี ตายะกาเร็ง. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

มัณฑนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มินตรา แสงชัยวัน. (2568). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

รุ้งนภา จันทร์ลี. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วีระพงษ์ กิ้วภูเขียว, วิชินี หมีเทพ, & นิภา พชิรวิษย์. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* ใน การประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์ ครั้งที่ 5 เรื่อง "มิติใหม่ของโลกภายหลังจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019: ความท้าทายและโอกาส" มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศรณี ทวีรัตน์. (2565). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยนอร์ท-กรุงเทพ

สมศักดิ์ ยางเบือก. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุจิตรา บุตรสวรรค. (2568). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สงผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

สุชาติ ทองมา. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2568, 21 สิงหาคม). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568.* https://url.in.th/wWRBU

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* https://www.onec.go.th

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร

อานุภาพ คำชนะ. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตร-มหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership.* Sage Publications.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations.* Free Press.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Burns, J. M. (1978). *Leadership.* Harper & Row.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work.* John Wiley & Sons.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). Harper & Row.

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.

การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

Teamwork in Schools under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area 1

เมทิกา เลาหพันธุ์[1], ทรงยศ แก้วมงคล[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Matika.laoh@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Songyos.ka@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา 2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา 3. เพื่อศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต1 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำ นวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane. 1967) เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Simple Stratified Sampling) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 317 คน โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่มและการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .980 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t-test) และสถิติค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การดำรงตำแหน่งปัจจุบันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 3) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านการประสานงาน 6) ด้านความร่วมมือ

คำหลัก: การทำงานเป็นทีม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ครู

Abstract

This research aimed to: (1) examine teamwork in educational institutions; (2) compare teamwork in schools classified by position, work experience, and school size; and (3) explore guidelines for enhancing teamwork in educational institutions. The sample consisted of school administrators and teachers under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area 1. The sample size was determined using Yamane’s formula (1967) for calculating. A stratified sampling technique (simple stratified sampling) was employed, yielding a total of 317 participants. School size was used as the sampling unit, and simple random sampling by lottery method was applied to select the participants. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranged from 0.60 to 1.00. The reliability coefficient of the instrument was .980. Data were analyzed using a statistical software package. The statistics employed included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics consisted of t-test and F-test (One-way ANOVA). Content analysis

The research findings revealed that: 1) The overall level of opinions regarding teamwork in educational institutions was at a high level. 2)When comparing administrators and teachers, there was no statistically significant difference in their overall opinions toward teamwork in schools. However, when considering each aspect individually, a statistically significant difference at the .05 level was found in the aspect of participation. In contrast, when classified by school size and years of experience in the current position, there were no statistically significant differences in overall opinions or in any individual aspects of teamwork. 3)The guidelines for developing teamwork in educational institutions consisted of six key components: 1) communication, 2) shared goals, 3) mutual trust, 4) participation, 5) coordination, and 6) collaboration.

Keywords: teamwork, administrator, teacher

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยกำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งผลักดันให้การยกระดับคุณภาพการศึกษาเป็นภารกิจสำคัญเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 และกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะกระบวนการตัดสินใจและการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ 4 ด้าน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมเป็นกลไกหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา: 2560)

แนวทางตามมาตรฐานวิชาชีพครูเน้นให้ผู้ประกอบวิชาชีพทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับทีมงานที่เข้มแข็ง อย่างไรก็ตาม แม้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการนิเทศภายใน แต่ผลการดำเนินงานยังแตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษา โดยพบปัญหาด้านการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน การขาดเป้าหมายร่วม ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม การประสานงาน และความร่วมมือ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2568)

จากการสัมภาษณ์ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ พบอุปสรรคที่แตกต่างกัน เช่น การขาดแคลนบุคลากร การสื่อสารและการวางแผนร่วมที่จำกัด ความไม่เข้าใจเป้าหมายร่วม ตลอดจนการประสานงานที่ไม่ทั่วถึง ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมไม่สามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะครูผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ จึงมีความสนใจศึกษาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารและการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต1
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

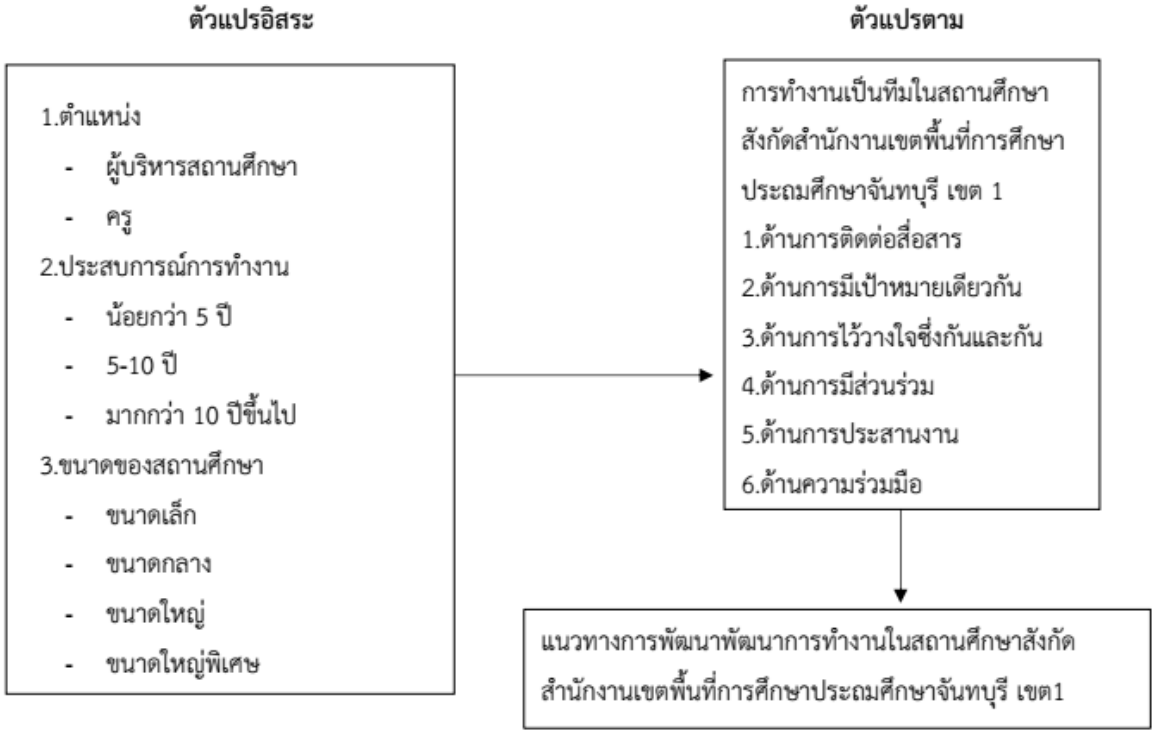
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต1 ทราบระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาทราบข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของ, แมคเกรเกอร์ McGregor (1960), ลิเคิร์ท Likert (1961), วูดค็อกและฟรานซิส Woodcock and Francis (1994), โรมิก Romig (1996), แมคโคลสกี และ มาส์ McCloskey and Maas (1998),ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560), เพิ่มสุข อนันต์มั่นคง (2560), รุ้งเพรช ทรัพย์เจริญ (2560), กาญจนา ช้างเยาว์ (2561), ชาญวิทย์ ฉายประเสริฐ (2562), พัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562),สิทธิศักดิ์ เพชร์รยิ้ม (2563), นนทวัตร ทาหอม (2564), นันท์นภัส พิมพ์กรกิติกุล (2565), สุอธิกุล กุลนรัตน์ (2566), สุรกิจ ท้องพิมาย (2567), สุฑาพร คบหมู่ (2567), จิรภัทร นามพุทธา (2567), จุฑารัตน์ สุรกิจ (2568) มาสังเคราะห์และสรุปได้



สมมติฐานในการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 94 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,431 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,525 คน จาก 77 สถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของยามาเน่ (Yamane: 1967) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 317 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม และการสุ่มแบบง่ายโดยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 3) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านการประสานงานและ 6) ด้านความร่วมมือ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา จากเอกสารตำรา บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบเนื้อหาในการเขียนข้อคำถามในแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) นำมาปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6-1.00

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

5. จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่น .980

6. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูลวิจัย

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

2. นำแบบสอบถามที่ได้ส่งไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนโดยผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งด้วยตนเอง ในรูปแบบออนไลน์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามใน Google from ผ่านระบบ QR Code ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100% และนำไปวิเคราะห์หาค่าสถิต

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

2. การศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ความหมาย
4.51-5.00	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน โดยใช้สถิติ t-test และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test

4. ปัญหาและอุปสรรคพร้อมแนวทางแก้ไขและพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ประกอบด้วย ค่าความถี่และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 93.70 มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50

2. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1	$\overline{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.24	0.494	มาก	1
2. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.19	0.504	มาก	2
3. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.16	0.543	มาก	5
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.14	0.516	มาก	6
5. ด้านการประสานงาน	4.17	0.515	มาก	4
6. ด้านความร่วมมือ	4.17	0.504	มาก	3
รวม	4.18	0.444	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.444) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.494) รองลงมาคือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.504) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.516)

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา	ตำแหน่ง		ประสบการณ์ในการทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-Value	F	P-Value	F	P-Value
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	1.234	0.252	0.425	0.654	1.637	0.181
2. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	1.355	0.233	1.242	0.290	1.892	0.131
3. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	2.068	0.113	0.059	0.943	0.981	0.402
4. ด้านการมีส่วนร่วม	1.964	0.050 *	0.065	0.937	0.268	0.848
5. ด้านการประสานงาน	1.868	0.063	0.044	0.957	1.359	0.255
6. ด้านความร่วมมือ	1.388	0.298	1.129	0.325	1.229	0.299
รวม	2.239	0.090	0.407	0.666	1.099	0.350

จากตาราง 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ขนาดสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 119 คน) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120-719 คน) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720-1,679 คน) และขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,680 คน ขึ้นไป) มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

4.1 ด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย 1) การพัฒนาช่องทางการสื่อสาร 2) การเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็น 3) การเสริมสร้างความเข้าใจในเป้าหมายองค์กร 4) บูรณาการการสื่อสารทั้งรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ

4.2 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายองค์กรอย่างชัดเจน 2) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดแนวทาง 3) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 4) การถ่ายทอดเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับฝ่ายงานและบุคลากร

4.3 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมคุณธรรมองค์กร 2) การมอบหมายงานตามศักยภาพ 3) การเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็น 4) สร้างบรรยากาศที่เคารพซึ่งกันและกัน

4.4 ด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงาน 2) การพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง3) การยกระดับการมีส่วนร่วมในฐานะปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารและการพัฒนาองค์กร 4) การเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4.5 ด้านการประสานงาน ประกอบด้วย1) การพัฒนากลไกการประสานงานเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม 2) การกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน 3) สร้างความตระหนักในบทบาทของแต่ละฝ่ายและความเชื่อมโยงต่อเป้าหมายองค์กร 4) ส่งเสริมการประสานงานที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ตามสถานการณ์

4.6 ด้านความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) การพัฒนาความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง 3) สร้างความตระหนักในเป้าหมายร่วมและบทบาทของแต่ละฝ่าย 4) ส่งเสริมวัฒนธรรมการแก้ปัญหาร่วมกันแทนการกล่าวโทษ

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากด้านการสื่อสารของผู้บริหารและครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยสถานศึกษามีกระบวนการสื่อสารภายในที่เป็นระบบและต่อเนื่อง การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ และมุ่งสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารเพื่อลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ทั้งนี้ มีการใช้รูปแบบการสื่อสารที่หลากหลาย ได้แก่ วาจา ลายลักษณ์อักษร และสื่อประกอบ เพื่อเสริมความชัดเจนและความเข้าใจร่วมกัน ผลการศึกษาชี้ว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการทำงานเป็นทีมและการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิผล สอดคล้องงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สอดคล้องงานวิจัยของ เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) ได้ศึกษาการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูสถานศึกษามารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3

สอดคล้องกับแนวคิดวินน์ และกูดตัส (Wynn and Guditus, 1984) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยความเชื่อ ความรู้สึก ความต้องการ และความเข้าใจระหว่างบุคคล ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสื่อสารสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการใช้ถ้อยคำ การเขียน หรือการใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ ทั้งนี้ การส่งสารมีทิศทางจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา จากผู้ใต้บังคับบัญชาสู่ผู้บังคับบัญชา การสื่อสารในระดับเดียวกันหรือระหว่างองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรให้สูงสุด

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการประสานงาน และด้านความร่วมมือ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แม้จะดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่น แต่ต่างปฏิบัติงานภายใต้กรอบนโยบาย แผนงาน และโครงสร้างการบริหารเดียวกันของสถานศึกษา ทำให้มีการรับรู้ เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกันส่งผลให้ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจริยา แสงดารา (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันทั้งกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยและกลุ่มที่มีประสบการณ์มากต่างปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการ แนวนโยบาย และวัฒนธรรมองค์กรเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในทิศทางที่สอดคล้องกัน การปฏิบัติงานในระดับประถมศึกษามีลักษณะการทำงานที่เน้นความร่วมมือและการประสานงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับประสบการณ์ได้มีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง และการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้องในองค์กรรวมถึงระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม และการประชุมวางแผนงานภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอทำให้บุคลากรมีความเข้าใจในเป้าหมายเดียวกัน มีแนวทาง

การสื่อสารและการประสานงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันสอดคล้องกับงานวิจัยของกันยา ดวงคำ (2568) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะแม้สถานศึกษาจะมีขนาดแตกต่างกัน ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาใหญ่พิเศษ แต่ทุกแห่งปฏิบัติงานภายใต้กรอบนโยบาย มาตรฐานการศึกษา และแนวทางการบริหารจัดการเดียวกันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทำให้มีทิศทางการดำเนินงาน เป้าหมาย และแนวปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกันรวมถึงระบบการกำกับ ติดตาม และนิเทศจากต้นสังกัดตลอดจนการประชุมวางแผน การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และการดำเนินโครงการต่าง ๆ ตามนโยบายส่วนกลาง ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกขนาดได้รับการสื่อสารแนวทางเดียวกัน จึงมีการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในลักษณะใกล้เคียงกัน สอดคล้องงานวิจัยของสุฑาพร คบหมู่ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารควรจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ กำหนดวาระชัดเจน เปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็น และสื่อสารข้อมูลอย่างโปร่งใส ช่วยสร้างความเข้าใจร่วม ลดความคลาดเคลื่อนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องแนวคิดของโรมมิ่ง (Roming, 1996) ได้กล่าวว่าการติดต่อสื่อสาร คือ ขั้นตอนสมาชิกในทีมสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง โดยต้องมีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน การเปิดเผยข้อมูลควรเป็นไปอย่างอิสระระหว่างสมาชิก และร่วมมือกันแก้ไขปัญหาในเชิงสร้างสรรค์หลายรูปแบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตของการปฏิบัติงาน

ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ควรมีการกำหนดเป้าหมายร่วมตั้งแต่ต้นปีเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ และติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของล็อค และ ลาแธม (Locke and Latham. 2002) ได้กล่าวว่าเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรเคารพความแตกต่าง รับฟังความคิดเห็น และให้เกียรติบุคลากรอย่างเสมอภาค ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความผูกพันในทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ ไมเออร์ เดวิส สกอร์แมน (Mayer Davis and Schoorman,1995) ได้กล่าวว่า การสร้างความไว้วางใจคือความเต็มใจของบุคคลที่จะเปิดเผยตนเองและพึ่งพาผู้อื่น โดยมีพื้นฐานจากความเชื่อในความสามารถความซื่อสัตย์ และเจตนาดีของฝ่ายตรงข้าม

ด้านการมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ตั้งแต่การตัดสินใจจนถึงการประเมินผล ช่วยสร้างความรับผิดชอบร่วมและความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของโคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1977) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนเข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา ตั้งแต่การตัดสินใจ การดำเนินการ การได้รับประโยชน์ และการประเมินผล เพื่อให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

ด้านการประสานงาน ควรมีการกำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน ประชุมวางแผนและติดตามผลอย่างเป็นระบบ ลดความซ้ำซ้อน และเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างฝ่ายงานสอดคล้องกับแนวคิดของอองรี ฟาโยล (Henri Fayol, 1949) ได้กล่าวว่า การประสานงาน (Coordination) คือ กระบวนการในการรวมกิจกรรมและความพยายามของบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรให้ทำงานสอดคล้องกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การประสานงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร เนื่องจากช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน ป้องกันความสับสน และสร้างความร่วมมือระหว่างส่วนงานต่าง ๆ

ด้านความร่วมมือ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูล ยึดประโยชน์ส่วนรวม แก้ไขปัญหาร่วมกัน และพัฒนาทีมอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับแนวคิดของฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ (2560) ได้กล่าวว่าการประสานความร่วมมือเป็นกระบวนการที่บุคคลหรือองค์กรจากภาคส่วนต่าง ๆ มาทำงานร่วมกันอย่างเป็นทางการ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วม โดยการทำงานข้ามขอบเขตและความสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกัน การประสานความร่วมมือในลักษณะนี้จำเป็นต้องมีการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส การแบ่งปันทรัพยากร ความรู้ และความรับผิดชอบระหว่างกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ การสร้างความไว้วางใจระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประสานความร่วมมือ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

1. ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและเกื้อกูลกัน โดยกำหนดกลไกสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เช่น การตั้งเป้าหมายร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีการประเมินและสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพความร่วมมือและเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรอย่างยั่งยืน

2. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรบนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ โปร่งใส และความรับผิดชอบร่วมกัน โดยส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการให้ข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ ควบคู่

กับการบริหารงานอย่างเท่าเทียม ยึดหลักกฎหมาย คุณธรรม และเหตุผล เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรม อันนำไปสู่การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กันยา ดวงคำ, & ดรุณี ปัญจรัตนากร. (2023). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. *Journal of Administrative and Management Innovation,* 13(2), 119-132.

กาญจนา ช้างเยาว์. (2561). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมืองจังหวัด ระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

คุรุสภา. (2562). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.* คุรุสภา.

จริยา แสงดารา, ภารดี อนันต์นาวี, และ พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง. (2567). การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. ใน *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ การวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ (NBU: NCAR) ครั้งที่ 6 เรื่อง การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล* (น. 88-105). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

จิรภัทร นามพุทธา, & วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2567). การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน,* 10(1), 166-177.

จุฑารัตน์ สุรกิจ, ภารดี อนันต์นาวี, และพรพิมล ประวัติรุ่งเรือง. (2025). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. *Journal of Mahayana Voice,* 11(2), 349-363.

ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์. (2560). การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ (collaborative governance): แนวคิด วรรณกรรมคัดสรร และคำสำคัญ. *Veridian E-Journal, Silpakorn University,* 10(3), 286-298.

ชาญวิทย์ ฉายประเสริฐ, ลัดดาวัลย์ คงสมบูรณ์, สมใจ เดชบำรุง, และสมบัติ เดชบำรุง. (2562). การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,* 10(1), 930-940.

นนทวัตร ทาหอม. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นันท์นภัส พิมพ์กรกิติกุล. (2565). *แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10, ฉบับปรับปรุงใหม่). สุวีริยาสาส์น.

ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์. (2560). *การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ. (2562). *การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เพิ่มสุข อนันต์มั่นคง. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ. (2560). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.*

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.*

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *รายงานการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง.*

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุฑาพร คบหมู่, สุพจน์ แสงเงิน, พิชัย สุริยะสุขประเสริฐ, สุภาพ วิเศษศรี, และ บัญชา สุริยะสุขประเสริฐ. (2567). การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. *Journal of Arts Management,* 8(3), 507-524.

สุรกิจ ท้องพิมาย, & ปานัฏสิริ จันทร์ศิริ. (2567). การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอำเภอเมืองนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *Mahamakut Graduate School Journal,* 22(2), 241-251.

อธิกุล กุลนรัตน์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Carter, R. S., & Harwood, F. W. (1953). *Human relations: Concepts and skills.* Richard D. Irwin.

Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1977). *Rural development participation: Concepts and measures for project design, implementation, and evaluation.* Cornell University.

Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management.* Pitman Publishing.

Likert, S. (1961). *New patterns of management.* New York: McGraw-Hill.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist,* 57(9), 705-717.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review,* 20(3), 709-734.

McCloskey, J.C., & Maas, M. (1998). "Interdisciplinary team: The nursing perspective is essential". *Nursing Outlook.* 46(4): 157-163

McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise.* McGraw-Hill.

Mike Woodcock, & D. Francis. (1994). *The eleven building blocks of effective teamwork.* Great Britain: The University Press.

Romig, D. (1996). *Breakthrough teamwork: Outstanding results using structured teamwork.* Irwin.

Wynn, R., & Guditus, C. (1984). *Team management: Leadership by consensus.* Charles E. Merrill.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

Core Competencies of School Administrators in Mueang Sa Kaeo District under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1

สุรวุฒิ อยู่แท้กูล[1], ปัทมา รูปสุวรรณกุล[2], อุษาพร กลิ่นเกษร[3], ลลิต บุญนาค[4]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Surswut.yuth@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, pattama.ro@northbkk.ac.th

[3]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, usaaporn.kl@northbkk.ac.th

[4]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, lalit.bul@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 237 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัย 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นของเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้การปฏิบัติงานได้ผลดีโดยเสียทรัพยากรน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล สามารถบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การตัดสินใจบนฐานข้อมูล การทำงานแบบมีส่วนร่วม และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

คำหลัก: สมรรถนะหลัก, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the core competencies of school administrators in Mueang Sa Kaeo District under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1 2) compare the core competencies of school administrators as perceived by teachers, classified by educational level, work experience, and school size; and 3) explore guidelines for developing the core competencies of school administrators in Mueang Sa Kaeo District under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 237 teachers in the academic year 2025 (B.E. 2568). The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.98. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that: 1. The core competencies of school administrators in Mueang Sa Kaeo District under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1 were at a high level, both overall and in each aspect. 2. Teachers with different educational levels and work experience did not significantly differ in their overall perceptions of the core competencies of school administrators. However, teachers working in schools of different sizes showed statistically significant differences in their overall perceptions at the .05 level. 3. Guidelines for developing the core competencies of school administrators should emphasize analytical and synthetic skills to enhance effective performance with optimal use of resources. Data-based decision-making,

participatory management, and maximizing the use of available resources are key factors contributing to successful school administration.

Keywords: core competencies, school administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา สังคม เป็นการเปลี่ยนที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตหลากหลายด้าน ตลอดจนปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงไปของมนุษย์ในชีวิตประจำวันเป็นประเด็นสำคัญที่หลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน จำเป็นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการวางเป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติตัวในสังคม (วัยวุฒิ บุญลอย, 2564) ซึ่งสอดคล้องกันกับแผนยุทธศาสตร์ ชาติ พ.ศ. 2561-2580 สถานการณ์ที่มีแนวโน้มในการพัฒนาประเทศ ภายในประเทศและเศรษฐกิจโลกที่ยังขาดการฟื้นตัวได้เต็มที่ ขณะเดียวกันนั้นปัญหาด้านความยากจนเป็นประเด็น ที่มีความท้าทายในการพัฒนาประเทศให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้น แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำ อย่างยั่งยืน การวางกลยุทธ์ระยะยาวในการฟื้นฟู การใช้และอนุรักษ์ทรัพยากรอย่างบูรณาการ ที่ผ่านมายังขาดความชัดเจน ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศยังมีการใช้ อย่างสิ้นเปลืองลดลงอย่างรวดเร็ว (แผนยุทธศาสตร์ชาติ, 2561-2580)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 79 และมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัตินี้ มีใจความว่า "ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งมีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและความก้าวหน้า ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547) โดยเจตนารมณ์พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถนำนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติ ได้อย่างเป็นรูปธรรมและการจัดการศึกษาสามารถประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย บทบาทและหน้าที่ ของผู้บริหารมีบทบาทและหน้าที่ในการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ เลือกภารกิจ และทำหน้าที่เป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา สถานศึกษาที่ดีนั้น การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถบริหารสถานศึกษา ตามแนวทางการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะหลักในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรอันจะส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ (ไววิทย์ ทองแท้, 2562)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำมาปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1

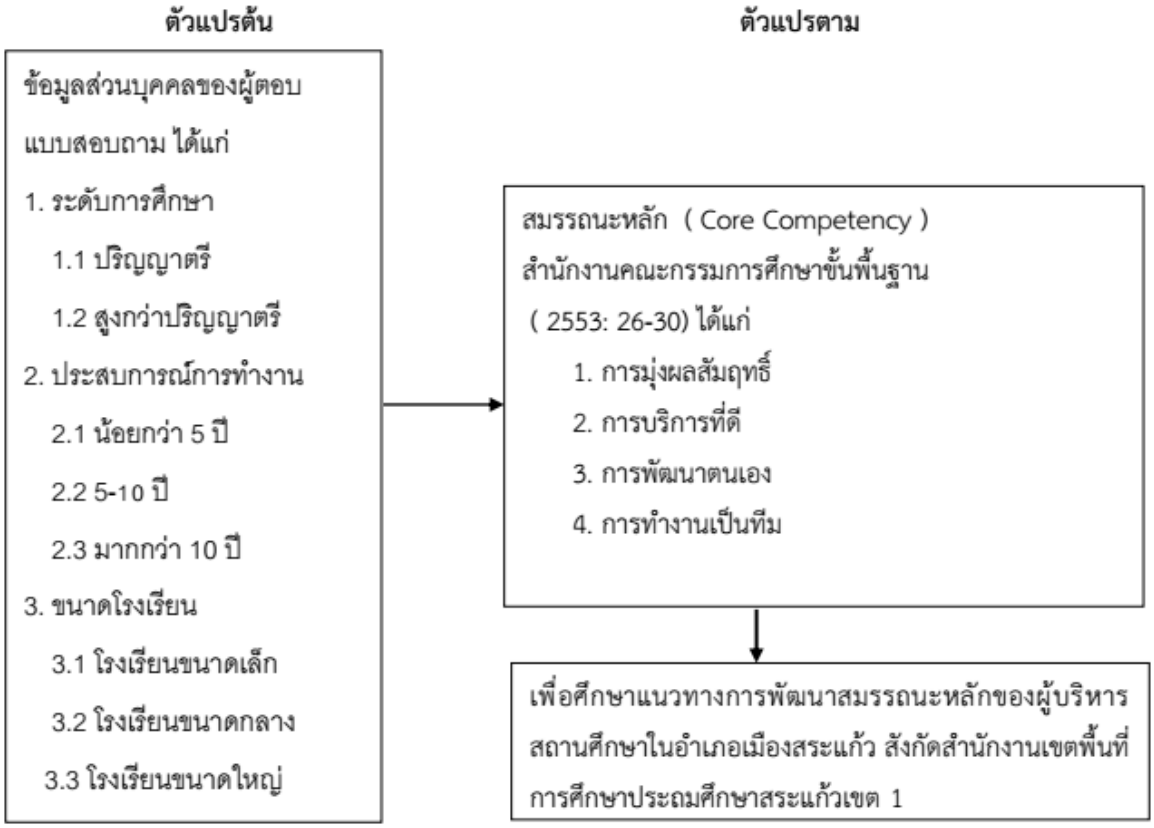
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 มีดังนี้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม
2. ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาได้ต่อไปในอนาคต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม กรอบมาตรฐานสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 26-30) ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 4) การทำงานเป็นทีม แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งมีจำนวน 57 โรงเรียน รวมมีจำนวนครูทั้งสิ้น 583 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 237 คน ซึ่งได้จากการคำนวนโดยใช้สูตรสูตรทาโร่ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) จากนั้นนำไปเทียบสัดส่วนกลุ่มประชากรที่อยู่ในโรงเรียนแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ประกอบด้วยข้อคำถามตามเนื้อหาของแต่ละด้าน จำนวน 41 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้น้ำหนักคะแนนการแปลผลคะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ 5 คน จากผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว 5 คน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร บทความ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด

2. นำกรอบแนวคิดสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ มาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. ร่างข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม

4. ตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ด้านเนื้อหาความเหมาะสมในการใช้ภาษาโดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชียวชาญ แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงและแก้ไขเรียบร้อยแล้วนาไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach. 1990)

6. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ เพื่อนาไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ได้ เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อหาความสอดคล้องในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง มีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคาถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของคุณลักษณะที่ต้องการวัดกับจุดประสงค์ของการวัด

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จานวนผู้เชี่ยวชาญ

2. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.984 จึงจะถือว่ามีความเชื่อมั่นและสามารถนาไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3. นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุง ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดาเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติดังกล่าว โดยใช้การคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. คัดเลือกข้อมูลแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์

2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย

4. เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าที (t-test Independent Samples) และค่าเอฟ (F-test Independent Samples)เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

5. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว โดยการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง 5 คน

สถิติทีใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้แก่

1.1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบข้อมูลสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้แก่

2.1 การทดสอบค่าที Independent samples test (t-test)

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (F test) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษา มากที่สุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 89.5 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มากที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมา ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ10.1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มากที่สุด คือ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมา โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 54 คิดเป็นร้อยละ 22.8

2. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยภาพรวม

(N = 237)

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.43	0.46	มาก	1
2. ด้านการบริการที่ดี	4.38	0.47	มาก	2
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.33	0.46	มาก	3
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.38	0.46	มาก	2
รวม	**4.38**	**0.43**	**มาก**	

จากตาราง 1 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากในทุกด้าน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไป คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง

ตาราง 2 เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา		ประสบการณ์ทำงาน		ขนาดโรงเรียน	
	t	P-value	F	P-value	F	P-value
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.480	-0.670	1.245	0.290	3.308	0.038
2. ด้านการบริการที่ดี	0.183	0.954	2.612	0.076	6.093	0.003
3. ด้านพัฒนาตนเอง	0.757	-1.198	1.746	0.177	3.992	0.020
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	0.874	-1.369	4.135	0.017	2.648	0.073
รวม	**0.505**	**-0.663**	**2.519**	**0.083**	**4.126**	**0.017**

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยภาพรวม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ผู้วิจัยได้สรุป ผลการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการบริการที่ดี และด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวิธีการที่ทันสมัยมา ส่งเสริมสนับสนุนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาการสอนและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.2 ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความต้องการของผู้ปกครองและผู้รับบริการเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความต้องการของผู้บริการ เพื่ออำนวยความสะดวกผู้บริการ และผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการบริหารแบบจุดเดียว (One Stop Service) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำมาใช้พัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่องชื่นชมบุคลากรอย่างสร้างสรรค์และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาบุคลากรและสร้างสรรค์ทีมงามที่เข้มแข็ง และผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้วสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านที่เหลือ ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านที่เหลือ ไม่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 จำนวน 5 คน

3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล สามารถบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การตัดสินใจบนฐานข้อมูล การทำงานแบบมีส่วนร่วม และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

3.2 ด้านการบริการที่ดี

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดระบบการให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียนและผู้รับบริการในระดับที่ดี โดยเน้นการวางระบบงานที่ชัดเจน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาบุคลากรให้มีจิตบริการ และการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปกครองและผู้รับบริการในภาพรวม

3.3 ด้านการพัฒนาตนเอง

ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการยกย่องชื่นชมบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ในหลากหลายรูปแบบ ทั้งการชื่นชมด้วยวาจา การมอบรางวัล และการประกาศเกียรติคุณในโอกาสต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ มีแรงจูงใจ และมีกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ การยกย่องชื่นชมที่เป็นธรรมและจริงใจยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เสริมสร้างความสามัคคี และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยรวม

3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล โดยใช้ข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลช่วยให้การบริหารมีความรอบคอบ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 โดยภาพรวมของการสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 อยู่ใน

ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา พยัคฆ์เกษม (2558) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย วิมลรัตน์ ศรีสำอาง (2558) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาราฟัด หัดหนิ (2562) ที่พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง กันสุกัญญา แสงจุ่น (2563) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะบางด้านของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาราฟัด หัดหนิ (2562) ที่พบว่า ขนาดของสถานศึกษาส่งผลต่อความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหาร โดยเฉพาะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และการบริการที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา แสงจุ่น (2563) ซึ่งระบุว่า ผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความได้เปรียบด้านการดูแล ติดตาม และพัฒนาครูอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้ครูรับรู้สมรรถนะของผู้บริหารในระดับที่สูงกว่า

5. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 มีทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งเป็นคุณลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จตามมาตรฐานองค์กร หรือสามารถสร้างผลงานในองค์กรได้อย่างโดดเด่น และสร้างความแตกต่างจากผู้อื่นทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ

และดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดสมรรถนะหลักไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุด 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะด้านนี้อย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา และบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งใช้ข้อมูลสารสนเทศและผลการประเมินเป็นฐานในการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการบริการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองต่อความต้องการของครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การให้บริการเชิงรุก และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและสะท้อนปัญหา เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถส่งเสริมความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ โดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรในรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสามัคคี ความไว้วางใจ และการยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

วิมลรัตน์ ศรีสาอาง. (2558). *สมรรถนะหลักทางการบริหารสา หรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครพนม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.

ไววิทย์ ทองแท้. (2562). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของครูเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ.* กรุงเทพฯ: หจก.ศรีสมบูรณ์ คอมพิวเตอร์ การพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สุกัญญา แสงจุ่น. (2563, เมษายน-มิถุนายน). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดตาก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.).* 2(26):

อัจฉรา พยัคฆ์เกษม. (2558). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองขลุง*

อาราฟัด หัดหนิ. (2562). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

การพัฒนาเกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

Development of an Adventure Game to Enhance Mathematics Learning for Grade 6 Students

อนันต์พล ชื่นชม[1], ภนิดา โพธิ์เกษม[2], ณัฐชฎา พิมพาภรณ์[3], รัชเมธี รชตวัฒนกุล[4]

[1,2,3,4]คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, ananpon@bsu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น (Pre-Experimental Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาเกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ (2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนก่อนและหลังการเรียนโดยใช้เกมผจญภัยที่พัฒนาขึ้น ประชากร คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดพลมานีย์ จำนวน 53 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนจำนวน 30 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดำเนินการทดลองในช่วงเดือนพฤษภาคม ถึง กันยายน พ.ศ. 2567 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย (1) เกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่พัฒนาขึ้นตามกระบวนการพัฒนาซอฟต์แวร์ (Software Development Life Cycle: SDLC) และ (2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มสัมพันธ์ (Dependent t-test)

ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียน ($\overline{X}$ = 22.47, S.D. = 2.74) สูงกว่าก่อนเรียน ($\overline{X}$ = 14.90, S.D. = 2.51) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ เกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่พัฒนาขึ้นมีค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I.) เท่ากับ 0.50 แสดงให้เห็นว่านักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนเพิ่มขึ้นร้อยละ 50 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

คำหลัก: เกมผจญภัยเพื่อการเรียนรู้, การเรียนรู้คณิตศาสตร์, เกมการศึกษา, ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

Abstract

This study employed a pre-experimental research design, specifically a one-group pretest–posttest design. The objectives were: (1) to develop an adventure-based game to

enhance mathematics learning for Grade 6 students, and (2) to compare students' mathematics learning achievement before and after learning through the developed game. The population consisted of 53 Grade 6 students from Wat Phonmanee School, and the sample group included 30 students selected through purposive sampling. The experiment was conducted from May to September 2024. The research instruments included: (1) an adventure-based game developed based on the Software Development Life Cycle (SDLC), and (2) a mathematics learning achievement test validated by experts. The statistical methods used for data analysis were mean, standard deviation, and the dependent t-test.

The results revealed that the students' posttest scores ($\overline{X}$ = 22.47, S.D. = 2.74) were significantly higher than their pretest scores ($\overline{X}$ = 14.90, S.D. = 2.51) at the .05 level of significance. Furthermore, the developed adventure-based game had an Effectiveness Index (E.I.) of 0.50, indicating that the students' learning progress increased by 50 percent, which met the established criteria.

Keywords: Adventure-Based Learning Game, Mathematics Learning, Educational Game, Grade 6 Students

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คณิตศาสตร์เป็นศาสตร์พื้นฐานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาความคิดของมนุษย์ โดยช่วยส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ คณิตศาสตร์ยังเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ในสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่าง ๆ ดังนั้น หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยจึงกำหนดให้คณิตศาสตร์เป็นหนึ่งในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ทางคณิตศาสตร์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

อย่างไรก็ตาม จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) พบว่าคะแนนเฉลี่ยวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับประถมศึกษามีแนวโน้มอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2565) สะท้อนให้เห็นว่านักเรียนจำนวนไม่น้อยยังประสบปัญหาในการทำความเข้าใจเนื้อหาและการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกว่าคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่ยาก น่าเบื่อ และขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ (ลดาวัลย์ แย้มควญ, 2560) ดังนั้น การพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สามารถสร้างความสนใจ กระตุ้นการมีส่วนร่วม และช่วยให้

ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น จึงเป็นสิ่งสำคัญในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในระดับประถมศึกษา

เกมการศึกษาเป็นสื่อการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่สามารถช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกสนานและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเกมแนวผจญภัยซึ่งมีเนื้อเรื่องและภารกิจที่ท้าทาย สามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติและการแก้ปัญหา (Prensky, 2007) อีกทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังพบว่า การใช้เกมเพื่อการเรียนรู้สามารถช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ (มริษาสุดอุดม และเชษฐา เดชพันธ์, 2564; สายสุนี โพธิ์ตุ่น และดวงพร ไม้ประเสริฐ, 2562) จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการพัฒนาเกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เพื่อใช้เป็นสื่อประกอบการเรียนการสอนที่ช่วยเพิ่มความสนใจในการเรียนรู้ และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนให้สูงขึ้นต่อไป

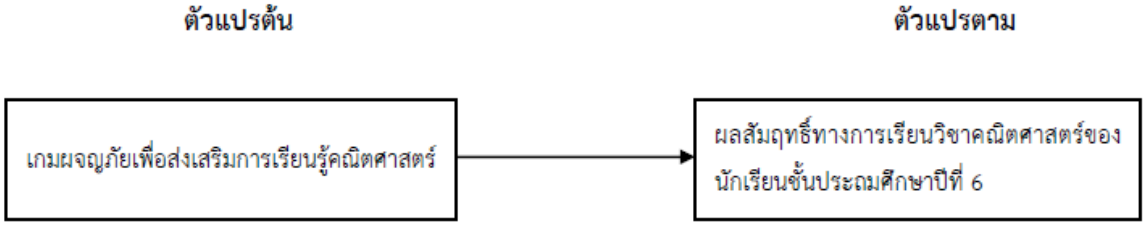
วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาเกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้เกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้เกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่สามารถนำไปใช้เป็นสื่อประกอบการเรียนการสอนได้
2. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์สูงขึ้นหลังการเรียนโดยใช้เกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์
3. เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้เกมการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับประถมศึกษา

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้ามาย

1.1 ประชากร คือ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดพลมานีย์ เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 65 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดพลมานีย์ เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน โดยได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือการวิจัย

2.1 เกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์

2.1.1 ศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เพื่อนำมาสร้างเนื้อหาและภารกิจภายในเกมผจญภัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์

2.1.2 ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างเกมด้วยโปรแกรม Construct 3 โดยออกแบบเกมในลักษณะเกมผจญภัย (Adventure Game) ซึ่งผู้เล่นต้องแก้โจทย์คณิตศาสตร์เพื่อผ่านด่านต่าง ๆ ภายในเกม

2.1.3 พัฒนาเกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยออกแบบเนื้อหาเกมให้สอดคล้องกับบทเรียนคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา และกำหนดด่านภายในเกมที่ผู้เล่นต้องใช้ความรู้ทางคณิตศาสตร์ในการแก้ปัญหาเพื่อผ่านไปยังด่านถัดไป

2.1.4 นำเกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่พัฒนาขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประเมินความเหมาะสมและความน่าสนใจของเกม โดยใช้แบบประเมินระดับความคิดเห็น 5 ระดับ และนำผลการประเมินมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อนำไปปรับปรุงเกมให้เหมาะสมก่อนนำไปใช้ในการทดลอง

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยมีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.01-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

2.1.5 นำเกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยทดลองใช้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.2.1 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้เกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มสัมพันธ์ (Dependent t-test)

2.2.2 วิเคราะห์ดัชนีประสิทธิผลของเกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โดยใช้สูตรดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I.) ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด

3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.1 ดำเนินการวิจัยในช่วงระหว่างเดือนพฤษภาคม 2568 ถึงเดือนกันยายน 2568

3.2 เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย เป็นเนื้อหาจากวิชาคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 การพัฒนาเกมผจญภัยในงานวิจัยนี้ดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาซอฟต์แวร์ (Software Development Life Cycle: SDLC) ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ขั้นวิเคราะห์ความต้องการ (Requirement Analysis) ศึกษาลักษณะของผู้เรียน เนื้อหาคณิตศาสตร์ และรูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

3.3.2 ขั้นออกแบบ (Design) ออกแบบโครงสร้างเกม เนื้อเรื่อง ภารกิจ และส่วนติดต่อผู้ใช้ (User Interface) ให้เหมาะสมกับผู้เรียน

3.3.3 ขั้นพัฒนา (Development) พัฒนาเกมผจญภัยตามแบบที่กำหนด พร้อมสร้างโจทย์คณิตศาสตร์และกิจกรรมภายในเกมในรูปแบบด่านต่าง ๆ

3.3.4 ขั้นทดสอบ (Testing) ทดสอบการทำงานของเกม ความถูกต้องของเนื้อหา และความเหมาะสมก่อนนำไปใช้จริง

3.3.5 ขั้นนำไปใช้ (Implementation) นำเกมไปทดลองใช้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

3.3.6 ขั้นประเมินผลและปรับปรุง (Evaluation) ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิภาพของเกม แล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงเกมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (Dependent t-test)

นอกจากนี้ การประเมินประสิทธิผลของเกมใช้ดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I.) ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และคณะ โดยคำนวณจากสูตรของ ดังนี้

$$\text{ดัชนีประสิทธิผล} = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนหลังเรียนทุกคน} - \text{ผลรวมของคะแนนก่อนเรียนทุกคน}}{(\text{จำนวนนักเรียน} \times \text{คะแนนเต็ม}) - \text{ผลรวมของคะแนนก่อนเรียนของทุกคน}}$$

ผลการวิจัย

1. การหาดัชนีประสิทธิผลของเกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาดัชนีประสิทธิผลของเกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ประกอบการสอนวิชาคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์หาดัชนีประสิทธิผลของเกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

จำนวนนักเรียน	คะแนนเต็ม	ผลรวมของคะแนน		ดัชนีประสิทธิผล	
		ก่อนเรียน	หลังเรียน	E.I.	ร้อยละ
30	30	447	674	0.50	50.00

จากตาราง 1 พบว่า ค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I.) ของเกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เท่ากับ 0.50 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ค่าดัชนีประสิทธิผลที่กำหนด คือ 0.50 แสดงว่านักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 50.00

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังเรียนโดยใช้เกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังเรียนโดยใช้เกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์

ทดสอบ	คะแนนเต็ม	n	$\bar{x}$	SD.	t-test	p-value
ก่อนเรียน	30	30	14.90	2.51	14.37	0.0000
หลังเรียน	30	30	22.47	2.74		

จากตาราง 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังเรียน ($\overline{X}$ = 22.47, S.D. = 2.74) สูงกว่าก่อนเรียน ($\overline{X}$ = 14.90, S.D. = 2.51) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



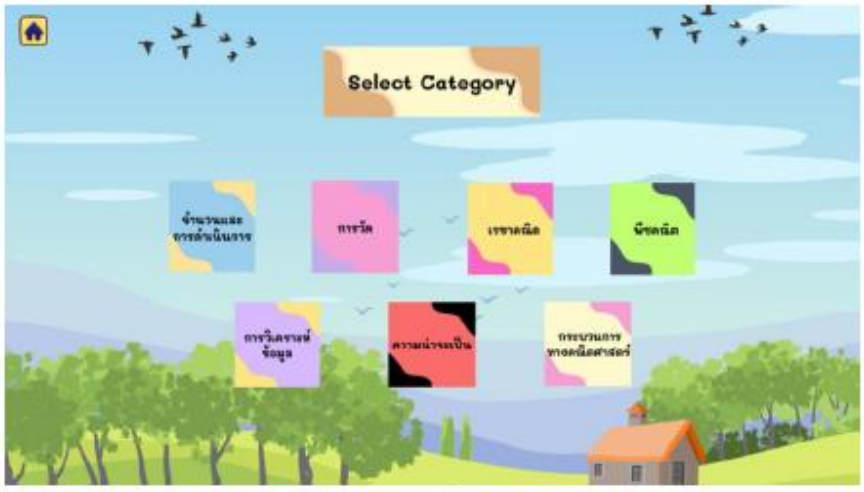
ภาพ 2 หน้าจอหลัก

จากภาพ 2 แสดงถึงเมนูต่าง ๆ คือ เริ่มเกม วิธีการเล่น การเปิด-ปิด เสียงภายในเกมและออกจากเกม โดยส่วนของปุ่มควบคุมการทำงานของหน้าจอหลัก



ภาพ 3 หน้าจอหลัก

จากภาพ 3 แสดงถึงวิธีการเล่นเกม คือ จะแสดงการควบคุมตัวละครภายในเกม



ภาพ 4 หน้าจอหลัก

จากภาพ 4 เป็นการแสดงหมวดหมู่ต่าง ๆ ของเกม โดยจะมีทั้งหมด 7 ด่าน ดังนี้ 1) จำนวนและการดำเนินการ จะเป็นการเข้าเล่นด่านที่เกี่ยวกับการคิดชนิดต่าง ๆ เช่น การบวก ลบ คูณ หาร 2) การวัด จะเป็นการเข้าเล่นด่านที่เกี่ยวกับการวัดต่าง ๆ เช่น คำนวณพื้นที่ ปริมาตร 3) เรขาคณิต จะเป็นการเข้าเล่นด่านที่เกี่ยวกับรูปทรงต่าง ๆ เช่น สามเหลี่ยม วงกลม 4) พีชคณิต เป็นการเข้าเล่นด่านที่เกี่ยวกับแก้สมการต่าง ๆ เช่น x + 5 = 9 x = เท่าไร 5) การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการเข้าเล่นด่านที่เกี่ยวกับกราฟต่าง ๆ เช่น ข้อใดมีจำนวนมากที่สุด6) ความน่าจะเป็น เป็นการเข้าเล่นด่านที่เกี่ยวกับคาดการณ์ชนิดต่าง ๆ เช่น มีลูกบอล 3 สี ในกล่อง ถามว่าโอกาสจะหยิบได้สีแดงคือเท่าไร 7) กระบวนการทางคณิตศาสตร์ เป็นการเข้าเล่นด่านที่เกี่ยวกับแก้โจทย์ปัญหาต่าง ๆ เช่น แม่ซื้อของราคา 120 บาท จ่ายไป 200 บาท จะได้เงินทอนเท่าไร



ภาพ 5 หน้าจอการพจญภัยในด่านต่าง ๆ

จากภาพ 5 เป็นการแสดงหน้าจอระหว่างเล่นอยู่ว่าภายในเกม มีตัวละครผู้เล่น สามารถยิงได้เมื่อคลิกที่เมาส์ซ้าย, มีระบบพลังชีวิตเมื่อศัตรูเดินชน, มีระบบนับดาวเมื่อผู้เล่นเก็บดาว, มีวัตถุให้เก็บ (ดาว), มีศัตรูเดินไปมา โดยผู้เล่นสามารถเลือกยิงหรือว่ากระโดดข้ามก็ได้



ภาพ 6 หน้าจอคำถามหมวดจำนวนและการดำเนินการ



ภาพ 7 หน้าจอคำถามหมวดหมวดเรขาคณิต



ภาพ 8 หน้าจอคำถามหมวดพีชคณิต



ภาพ 9 หน้าจอคำถามหมวดการวิเคราะห์ข้อมูล



ภาพ 10 หน้าจอคำถามหมวดความน่าจะเป็น



ภาพ 11 หน้าจอคำถามหมวดกระบวนการทางคณิตศาสตร์

สรุปผลการวิจัย

1. เกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่พัฒนาขึ้นมีค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I.) เท่ากับ 0.50 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่านักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 50.00

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่า นักเรียนมีคะแนนหลังเรียน ($\overline{X}$ = 22.47, S.D. = 2.74) สูงกว่าก่อนเรียน ($\overline{X}$ = 14.90, S.D. = 2.51) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าเกมผจญภัยที่พัฒนาขึ้นสามารถช่วยส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. เกมผจญภัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่พัฒนาขึ้นมีค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I.) เท่ากับ 0.50 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่านักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 50.00 แสดงให้เห็นว่าเกมผจญภัยที่พัฒนาขึ้นสามารถช่วยส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเกมมีลักษณะการเรียนรู้ที่ผสมผสานความสนุกสนานเข้ากับเนื้อหาทางคณิตศาสตร์ ทำให้นักเรียนเกิดความสนใจและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้มากขึ้น สอดคล้องงานวิจัยของ มริษาสุดอุดม และเชษฐา เดชพันธ์ (2562) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาเกมคณิตศาสตร์ผ่าด่านผจญภัยสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่าเกมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย 4.95)

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่า นักเรียนมีคะแนนหลังเรียน ($\overline{X}$ = 22.47, S.D. = 2.74) สูงกว่าก่อนเรียน ($\overline{X}$ = 14.90, S.D. = 2.51) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าเกมผจญภัยที่พัฒนาขึ้นสามารถช่วยส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเกมผจญภัยมีลักษณะการเรียนรู้ที่ผสมผสานความสนุกสนานเข้ากับเนื้อหาทางคณิตศาสตร์ ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้มากขึ้น อีกทั้งรูปแบบของเกมที่มีด่านและภารกิจที่ท้าทาย ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ การเรียนรู้ผ่านเกมยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้นและเกิดการจดจำได้ยาวนานขึ้น

นอกจากนี้ผลการทดสอบหลังการเล่นเกมยังพบว่านักเรียนมีพัฒนาการด้านคณิตศาสตร์เพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่าเกมคอมพิวเตอร์สามารถนำมาใช้เป็นสื่อการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียนได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสุนี โพธิ์ตุ่น และดวงพร ไม้ประเสริฐ (2564) ที่ได้พัฒนาเกมคณิตบอมเบอร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งพบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อเกมในระดับมาก เนื่องจากเกมมีรูปแบบการเล่นที่สนุกสนานและท้าทาย ส่งผลให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ควรพัฒนาเกมการศึกษาในเนื้อหาคณิตศาสตร์ในระดับชั้นอื่น ๆ หรือในรายวิชาอื่น เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการใช้เกมในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น แรงจูงใจในการเรียน ความพึงพอใจ หรือทักษะการคิดวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พิศณุ ชัยจิตวณิชกุล์. (2559). *การออกแบบและพัฒนาสื่อเพื่อการศึกษาโดยใช้โปรแกรม Construct.* https://csit.udru.ac.th/pitsanu/construct2/การออกแบบและพัฒนาสื่อโต้ตอบโดยใช้โปรแกรม%20Construct2.pdf.

ภานุวัฒน์ แสงทอง และคณะ. (2566). *การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ โดยใช้เกม Code Math ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3.* การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 14, จังหวัดหาดใหญ่, 19 พฤษภาคม 2566, หน้า 1590.

มริษาสุดอุดม, และเชษฐา เดชพันธ์. (2562). การพัฒนาเกมคณิตศาสตร์ผ่าด่านผจญภัย. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี,* 7(1), 115-129.

ลดาวัลย์แย้มครวญ. (2560). *การใช้เกมเพื่อการเรียนรู้สำหรับส่งเสริมทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6.* สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *รายวิชาพื้นฐานคณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เล่ม 1.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค.

_____. (2563*). รายวิชาพื้นฐานคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เล่ม 2.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค.

สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย. (2566). *Game-Based Learning การเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน.* https://active-learning.thailandpod.org/learning-activities/game-based-learning.

สายสุนี โพธิ์ตุ่น, และดวงพร ไม้ประเสริฐ. (2564). การพัฒนาเกมคณิตบอมเบอร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า,* 8(2), 145-152.

อภิวัฒน์ วงศ์กัณหา. (2561). *การทำเกมแนว Platformer.* https://www.youtube.com/playlist?list=PLhr9514HdGlcKakUEVhOzDgv7mXJVzfGc.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Teachers' Teamwork under the Office of the Private Education Commission, Chatuchak District, Bangkok

เพ็ญรุ่ง เจริญขำ[1], ทรงยศ แก้วมงคล[2]

[1]นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพ-มหานคร จำนวน 239 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามาเน่ (Yamane) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ จากนั้นทำการเทียบสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .929 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41 ,S.D. = 0.395) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.507) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.429) การกระตุ้นทางปัญญามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.439) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความคิดเห็น

อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.468) ตามลำดับ 2) การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.349) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความร่วมมือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.595) รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.454) ด้านการประสานงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.428) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.519) ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความ-สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง (r = .806) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำหลัก: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การทำงานเป็นทีมของครู

Abstract

This study aimed to: 1) examine the level of transformational leadership among school administrators, 2) investigate the level of teachers’ teamwork, and 3) explore the relationship between transformational leadership and teachers’ teamwork under the Office of the Private Education Commission in Chatuchak District, Bangkok. The sample consisted of 239 teachers, with the sample size determined using Yamane’s formula. Stratified random sampling was employed based on school size, followed by proportional allocation and simple random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, with an Index of Item–Objective Congruence (IOC) ranging from .80 to 1.00 and a reliability coefficient of .929, indicating high internal consistency. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson’s product–moment correlation coefficient.

The findings indicated that: 1) the overall level of transformational leadership among school administrators was high ($\overline{X}$ = 4.41, SD = 0.395). Among its dimensions, individualized consideration yielded the highest mean score ($\overline{X}$ = 4.43, SD = 0.507), followed by inspirational motivation ($\overline{X}$ = 4.41, SD = 0.429) and intellectual stimulation ($\overline{X}$ = 4.40, SD = 0.439), whereas idealized influence demonstrated the lowest mean score ($\overline{X}$ = 4.38, SD = 0.468), although it remained at a high level; 2) teachers’ teamwork

was found to be at a high level overall ($\overline{X}$ = 4.33, SD = 0.349). Collaboration showed the highest mean score ($\overline{X}$ = 4.46, SD = 0.595), followed by communication ($\overline{X}$ = 4.45, SD = 0.454) and coordination ($\overline{X}$ = 4.26, SD = 0.428), while continuous improvement had the lowest mean score ($\overline{X}$ = 4.23, SD = 0.519), though still within the high range; and 3) a strong positive correlation was found between transformational leadership and teachers' teamwork (r = .806), which was statistically significant at the .01 level. These findings suggest that higher levels of transformational leadership are associated with more effective teamwork among teachers. significance at the .01 level, indicating that higher levels of transformational leadership are associated with higher levels of teamwork among teachers.

Keywords: Transformational Leadership, Teachers' Teamwork

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในหลายมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ศาสนา ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลให้โครงสร้างทางสังคมและรูปแบบการดำเนินชีวิตของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก การศึกษาจึงนับเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศให้สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน โดยมีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิตตลอดจนสามารถแข่งขันและร่วมมือกับสังคมโลกได้อย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น การบริหารและการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม (อภิศาล พิมเขตร, 2568)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการภาวะผู้นำที่ผู้บริหารการศึกษาใช้ในการขับเคลื่อนองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างแรงจูงใจภายใน และปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ผู้นำลักษณะนี้มิได้มุ่งเพียงการบริหารงานให้บรรลุผลตามหน้าที่ หากแต่ให้ความสำคัญกับการยกระดับศักยภาพ ความผูกพัน และความตระหนักในคุณค่าของงานวิชาชีพครูในบริบททางการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายการศึกษา โดยส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา (ภานุวัฒน์ พัฒนา, 2565)

การทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การในยุคปัจจุบัน เนื่องจากการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายไม่สามารถอาศัยการทำงานของบุคคลเพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของสมาชิกในทีม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เกิดความร่วมมือร่วมใจ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน (ภานุวัฒน์ พัฒนา, 2565) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดหลักการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ โดยยึดสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการ และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมของครูจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในภาพรวม การทำงานเป็นทีมยังส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี การประสานความร่วมมือ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (ปิยรัตน์ ณ นคร และสุดาพร ทองสวัสดิ์, 2568)

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแล และส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษา โดยมุ่งให้สถานศึกษาเอกชนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ จากรายงานประจำปี พ.ศ. 2567 พบว่า แนวโน้มการลดลงของประชากรวัยเรียนส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของภาคเอกชนอย่างมีนัยสำคัญ โดยจำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชนมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจส่งผลให้โรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ประสบปัญหาด้านความคุ้มค่าในการดำเนินงานและมีความเสี่ยงต่อการยุติการดำเนินกิจการ นอกจากนี้ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศและระดับหนี้ครัวเรือนที่ยังคงอยู่ในระดับสูง ยังส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการเลือกใช้บริการทางการศึกษาจากสถานศึกษาเอกชน โดยเฉพาะในกลุ่มตลาดการศึกษาเอกชนระดับกลางและระดับล่าง ส่งผลให้โรงเรียนเอกชนต้องเผชิญกับความท้าทายในการรักษาจำนวนนักเรียนและความสามารถในการแข่งขันทางการศึกษา ขณะเดียวกัน ระบบการศึกษาโดยรวมของประเทศยังมีลักษณะที่ไม่เอื้อต่อการแข่งขันในตลาดบริการทางการศึกษาอย่างเต็มที่ เนื่องจากแนวทางการพัฒนาการศึกษาของชาติที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาการศึกษาหลายฉบับ ยังคงให้ความสำคัญกับบทบาทของรัฐในฐานะผู้จัดการศึกษาเป็นหลัก ส่งผลให้การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา รวมถึงกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาของรัฐมากกว่าการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีบทบาทในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง แม้ว่าจะมีการกล่าวถึงการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัด

การศึกษาอยู่บ้าง แต่ส่วนใหญ่เป็นการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาของรัฐเป็นสำคัญ ส่งผลให้ทรัพยากรจากภาคเอกชนจำนวนมากถูกใช้เพื่อสนับสนุนสถานศึกษาของรัฐมากกว่าการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนเอกชนโดยตรง สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนต้องเผชิญข้อจำกัดในการแข่งขันด้านการจัดการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียนเอกชนลดลง โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึงต้นทุนในการจัดการศึกษาที่สูงขึ้น ขณะเดียวกัน โรงเรียนเอกชนยังมีลักษณะการดำเนินงานที่แตกต่างจากโรงเรียนของรัฐในหลายประการ ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นและมีความเป็นอิสระมากกว่า การดำเนินงานภายใต้ระบบการแข่งขันทางการศึกษา รวมถึงความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้สนับสนุนสถานศึกษา ซึ่งล้วนส่งผลต่อแนวทางการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ โรงเรียนเอกชนยังต้องเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่แตกต่างจากโรงเรียนของรัฐ โดยเฉพาะในด้านงบประมาณและบุคลากร เนื่องจากต้องพึ่งพารายได้จากค่าเล่าเรียนและการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาเป็นหลัก (สำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2568)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

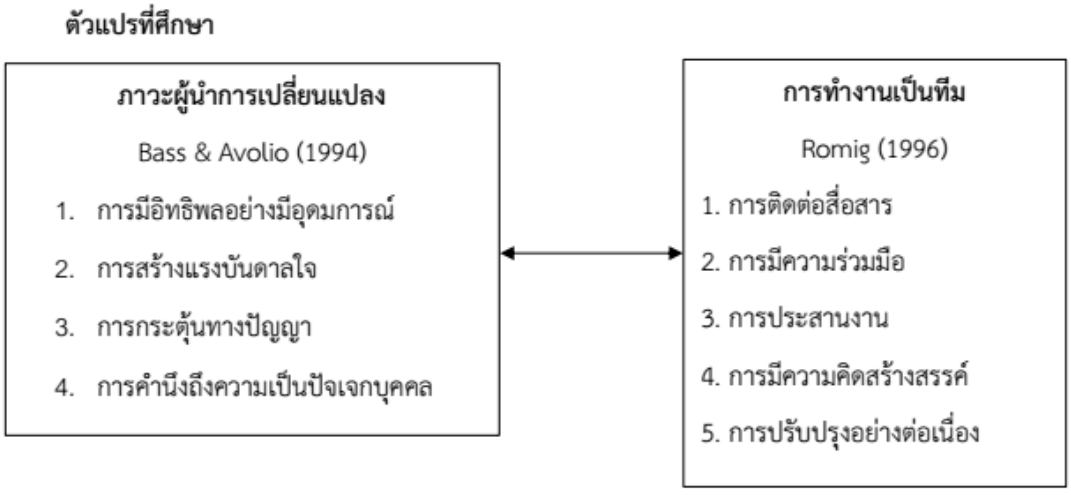
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994) และแนวคิดการทำงานเป็นทีมของ Romig (1996) รวมถึงเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวน 18 โรงเรียน ครูจำนวน 594 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวน 239 คน โดยกำหนดจากการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane) สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ แล้วเทียบส่วนและสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตรการวัดของลิเคิร์ท (Likert, 1976)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตรการวัดของลิเคิร์ท (Likert, 1976)

การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร วารสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดขอบข่ายการสร้างแบบสอบถามตามกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปร
3. สร้างข้อคำถามตามขอบข่ายที่กำหนดภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. ตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบและประเมินความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่า IOC อยู่ระหว่าง .80-1.00 จากนั้นตรวจสอบและปรับปรุงเครื่องมือและจัดทำเป็นฉบับทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Coefficient Alpha) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.71 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.929

7. พิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามรายข้อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ผ่านคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา ถึงสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 239 คน โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วนส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลพบว่า มีความสมบูรณ์ จำนวน 239 คน จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนเปลี่ยนแปลง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x1)	4.38	0.468	มาก	4
2. การสร้างแรงบันดาลใจ(x2)	4.41	0.429	มาก	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา(x3)	4.40	0.439	มาก	3
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(x4)	4.43	0.507	มาก	1
รวม	4.41	0.395	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.395) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x4) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.507) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (x2) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.429) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x1) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.468) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

การทำงานเป็นทีม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. การติดต่อสื่อสาร (y1)	4.45	0.454	มาก	2
2. การมีความร่วมมือ (y2)	4.46	0.595	มาก	1
3. การประสานงาน (y3)	4.26	0.428	มาก	3
4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (y4)	4.24	0.507	มาก	4
5.การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(y5)	4.23	0.519	มาก	5
รวม	4.33	0.349	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.349) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความร่วมมือ (y2) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.595) รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสาร (y1) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.454) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (y5) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.519) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

	X1	X2	X3	X4	Xt	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	yt
X1	1.000										
X2	.745**	1.000									
X3	.713**	.747**	1.000								
X4	.498**	.521**	.697**	1.000							
xt	.856**	.867**	.915**	.803**	1.000						
Y1	.806**	.692**	.645**	.595**	.796**	.1.000					
Y2	.641**	.837**	.599**	.471**	.734**	.663**	1.000				
Y3	.375**	.497**	.612**	.493**	.574**	.373**	.441**	1.000			
Y4	.222**	.331**	.340**	.481**	.404**	.218**	.231**	.657**	1.000		
Y5	.279**	.380**	.454**	.534**	.483**	.334**	.311**	.496**	.539**	. 1.000	
Yt	.621**	.736**	.712**	.700**	.806**	.692**	.709**	.799**	.730**	.746**	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง (r = .806) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x1) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับสูง (r = .621) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (x2) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับสูง (r = .736) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (x3) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับสูง (r = .712) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x4) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับสูง (r = .700) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ด้านการติดต่อสื่อสาร (y1) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง (r = .796) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ด้านการมีความร่วมมือ (y2) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง (r = .734) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ด้านการประสานงาน (y3) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง (r = .574) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (y4) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำ (r = .404) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (y5) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง (r = .483) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความร่วมมือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมในปัจจุบัน อีกทั้งหน่วยงานต้นสังกัดอย่าง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ยังมีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาภาวะผู้นำ นอกจากนี้สถานศึกษาเอกชนยังต้องแข่งขันด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานดังกล่าวส่งผลให้ครูรับรู้ว่าผู้บริหารมี

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำพสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ จันทร์แสงสี; และสุเทพ ตระหง่าน (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของภานุวัฒน์ พัฒนา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของอภิศาล พิมเขตร (2568) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของมงคล เกิดลาภ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันของครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานของสถานศึกษา ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา อีกทั้งครูส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกัน มีการสื่อสารและประสานงานกันอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและของทีม สามารถสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ จันทร์แสงสี; และสุเทพ ตระหง่าน (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของภานุวัฒน์ พัฒนา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิศาล พิมเขตร (2568) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารยังส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน และการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความร่วมมือในการทำงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหารยังให้การสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ตาม ส่งผลให้ครูเกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของอภิศาล พิมเขตร (2568) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง สอดคล้องงานวิจัยของมงคล เกิดลาภ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องงานวิจัยของอุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่จัดอยู่ในลำดับสุดท้าย สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงบทบาทความ

เป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม และความน่าเชื่อถือในระดับที่ค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตาม บทบาทดังกล่าวอาจยังไม่เด่นชัดเท่าการปฏิบัติหน้าที่ด้านอื่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ หรือการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากบริบทการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเชิงปฏิบัติและการขับเคลื่อนงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก ส่งผลให้ครูรับรู้บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงอุดมการณ์และการปลูกฝังค่านิยมร่วมในระดับรองลงมา ผลการวิจัยดังกล่าวจึงชี้ให้เห็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยควรเสริมสร้างการสื่อสารวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ และคุณค่าร่วมอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความศรัทธาและความยึดมั่นของครูต่อผู้นำและองค์การในระยะยาว

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่จัดอยู่ในลำดับสุดท้าย สะท้อนให้เห็นว่า ครูมีการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนางานและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอในระดับที่ค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตาม กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอาจยังไม่โดดเด่นเท่าด้านอื่นของการทำงานเป็นทีม เช่น การมีความร่วมมือ การติดต่อสื่อสาร การประสานงานหรือการมีความคิดสร้างสรรค์ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่และนโยบายที่กำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนำผลจากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานอย่างเป็นระบบยังมีข้อจำกัด ผลการวิจัยดังกล่าวจึงชี้ให้เห็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู โดยควรสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน การทบทวนผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง และการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและคุณภาพการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

เบญจวรรณ จันทร์แสงสี; และสุเทพ ตระหง่าน. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี.* กรกฎาคม-สิงหาคม 2567. 7(4): 356-373

ปิยรัตน์ ณ นคร และสุดาพร ทองสวัสดิ์ (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล. *วารสารการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13* (2564). 1(1):1676-1690.

ภานุวัฒน์ พัฒนา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.* การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พะเยา: การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มหาวิทยาลัยพะเยา

มงคล เกิดลาภ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อภิศาล พิมเขตร. (2568). *ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เลย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2568). *แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.* สืบค้นจาก http://www.poec.go.th/

Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994). *Improvement organizational effectiveness through transformational leadership.* Thousand Oaks, CA: Sage

Cronbach, L. G. (1990). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper Collins.

Likert, R. (1976). *New Way of Managing Conflict.* New York: McGraw-Hill.

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

The Relationship between Organizational Climate and Teachers’ Work Behavior in Basic Education Schools in Kaeng Hang Maeo District under the Jurisdiction of the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1

ประนอม แก้วลอย[1], ทรงยศ แก้วมงคล[2], ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง[3]

[1]ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[3]ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% รวมทั้งสิ้น จำนวน 161 คน จำแนกโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมี 5 ระดับ (Rating Scaie) มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = .689) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = .608) รองลงมา คือ ด้านการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. =. 670) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านความอบอุ่น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = .741) 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = .454) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = .466) รองลงมา คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. =. 563) 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำหลัก: ความสัมพันธ์, บรรยากาศองค์การ, ผู้บริหาร, พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู

Abstract

This study aimed to: 1) examine the level of organizational climate in basic education schools. 2) investigate the level of teachers’ job performance behavior in basic education schools; and 3) explore the relationship between organizational climate and teachers’ job performance behavior in basic education schools. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table at a 95% confidence level, yielding a total of 161 participants. The sample consisted of 16 school administrators and 145 teachers, selected through stratified random sampling based on school size. The research instrument was a questionnaire, with the index of item–objective congruence ranging from .60 to 1.00 and a reliability coefficient of .90. The statistics employed included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson’s product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that: 1) Overall, opinions regarding the organizational climate in basic education schools were at a high level ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.689). When considering each aspect, the highest mean score was found in the support dimension, followed by the reward dimension, both at a high level ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.608). The lowest mean score was in the warmth dimension, which was also rated at a high level ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.741). 2) Overall, opinions regarding teachers’ job performance behavior in basic education schools were at the highest level ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.454). When considering each aspect, the highest mean score was teachers’ overall job performance ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.466) behavior, followed by supportive teaching behavior, both at the highest level. The lowest mean score was teaching behavior, which was also rated at a high level ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.563). 3) The analysis of the relationship between organizational climate and teachers’ job performance behavior in basic education

schools in Kaeng Hang Meaw District indicated a strong positive correlation, which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Relationships, Organizational Climate, Administrators, and Teachers’ Job Performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาคือขั้นแรกของคุณภาพการศึกษา เป้าหมายของการปฏิรูปที่สำคัญคือ คุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นกระแสผลักดันทุกด้านจึงมุ่งไปที่โรงเรียนซึ่งมีหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ การทำสถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพทั้งปัจจัยนำเข้ากระบวนการผลิตจะเป็นจุดเริ่มต้นของคุณภาพการศึกษา คุณภาพของสถานศึกษาจากความร่วมมือจากผู้ปกครองและปัจจัยภายในสถานศึกษา บทบาทของผู้บริหาร และอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอน ในส่วนที่สถานศึกษาสามารถกำหนดเองได้ อาทิเช่น ปัจจัยด้าน กระบวนการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ การบริหารสถานศึกษาด้วยวิธีการหรือแนวคิดดั้งเดิมนั้น จะถูกควบคุมโดยส่วนกลางหรือหน่วยงานตัวแทนจากส่วนกลาง การบริหารมักไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง สมาชิกในสถานศึกษามักไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดการบริหาร การปรับเปลี่ยนมาเป็นการกระจาย อำนาจการบริหารงานไปสู่ระดับสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการ บริหารงานทั่วไป การกระจายอำนาจสู่ระดับปฏิบัติให้มีความเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบันเพื่อความคล่องตัว

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการบริหารการศึกษาที่จะเสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้ครูอาจารย์ในสถานศึกษา ได้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่จะทำงานอย่างแท้จริงทำให้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้ก้าวหน้า ผู้บริหารจำเป็นต้องทำหน้าที่ทั้ง “บริหาร” และ “นิเทศ” จึงจะถือได้ว่าได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์ ในอันที่จะกระตุ้นเตือนผู้สอน ให้คำแนะนำและประสานงานให้ครูอาจารย์ทุกคนทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพในด้านการเรียน การสอน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถบริหาร และการจัดการ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้และสามารถจัดทรัพยากรสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นับเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการปฏิรูปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธงชัย สันติวงษ์. 2564)

ปัจจัยจูงใจที่ใช้ในการเสริมสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงานคือ การยอมรับนับถือในด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน ผู้บริหารควรให้โอกาสครูเตรียมการสอน ด้านสนับสนุนการสอนควรอำนวยความสะดวกในการจัดทำสื่อ และด้านการพัฒนาตนเองควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาทางวิชาการ จากงานวิจัยที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูจะประสบผลสำเร็จ มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยจูงใจในรูปของความรู้สึกผลตอบแทนและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู อาจส่งผลต่อ

บรรยากาศการทำงานของบุคลากรและครูในโรงเรียนในการปรับตัว ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และยังอาจมีผลกระทบต่อคุณภาพทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งหากครู ไม่สามารถยับยั้งหรือปรับตัวให้เข้ากับภาวะเครียดนั้น ก็อาจถ่ายทอดและแสดงพฤติกรรมที่ไม่ เหมาะสมมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน และยังบั่นทอนอารมณ์จิตใจ ทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายในการทำงานได้

ครูเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน การที่ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาในระดับสถานศึกษาโดยตรง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู มีคุณลักษณะส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยแวดล้อมในองค์การ โดยเฉพาะ "บรรยากาศองค์การ" ในบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 การส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เช่น ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่น ความสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานของครู การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู (ธารินี กิตติกาญจนโสภณ และภูวศีรีวิวัฒน์, 2562) จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เหมาะสม และส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์มาใช้ในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

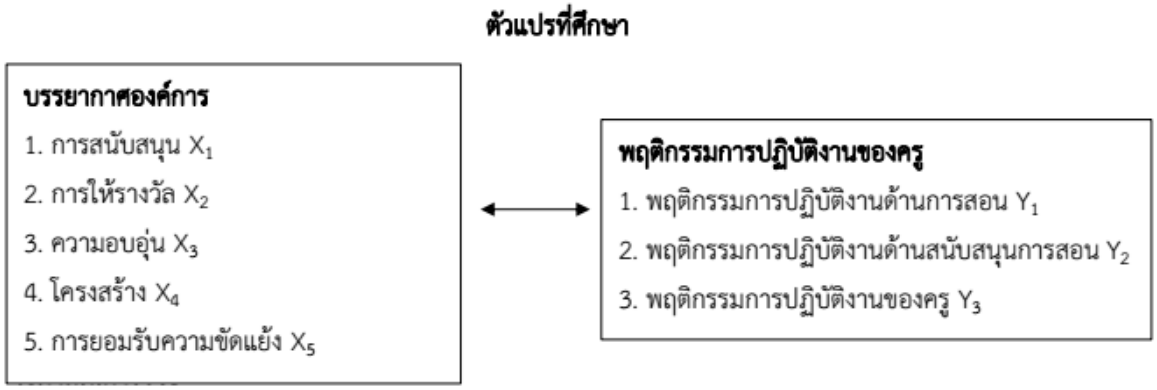
1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน และครูผู้สอน จำนวน 276 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 292 คน จาก 16 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น จำนวน 161 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน และครู จำนวน 145 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Dual - Response Format) โดยกำหนดเกณฑ์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

5 หมายถึง บรรยากาศองค์การ/พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง บรรยากาศองค์การ/พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง บรรยากาศองค์การ/พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง บรรยากาศองค์การ/พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง บรรยากาศองค์การ/พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ (Try Out) ได้รับกลับคืน นำมาวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป โดยพบว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.54-0.87 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90

วิธีรวบรวมข้อมูลวิจัย

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

2. นำแบบสอบถามที่ได้ส่งไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนโดยผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งด้วยตนเอง ในรูปแบบออนไลน์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามใน Google from ผ่านระบบ QR Code ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 161 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

2. การศึกษาเกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51-5.00 บรรยากาศองค์การ/พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 บรรยากาศองค์การ/พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 บรรยากาศองค์การ/พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 บรรยากาศองค์การ/พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 บรรยากาศองค์การ/พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ร่วม (Correlation Analysis) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549)

0.80-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด

0.60-0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมาก

0.40-0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

0.20-0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อย

0.01-0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

บรรยากาศองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการสนับสนุน	4.42	0.608	มาก	1
2. ด้านการให้รางวัล	4.38	0.670	มาก	2
3. ด้านความอบอุ่น	4.22	0.741	มาก	5
4. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.29	0.711	มาก	4
5. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	4.30	0.652	มาก	3
รวม	**4.27**	**0.689**	**มาก**	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.689) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.608) รองลงมา คือ ด้านการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.670) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความอบอุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.741)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน	4.42	0.563	มาก	3
2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการ	4.54	0.443	มากที่สุด	2
3. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู	4.60	0.466	มากที่สุด	1
รวม	4.53	0.454	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.454) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.466) รองลงมา คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน (y2) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.443) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน (y1) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.563)

3. ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_t
X_1	1.000									
X_2	.858**	1.000								
X_3	.782**	.801**	1.000							
X_4	.766**	.781**	.764**	1.000						
X_5	.735**	.709**	.833**	.760**	1.000					
X_t	.915**	.919**	.918**	.894**	.889**	1.000				
Y_1	.604**	.550**	.581**	.611**	.599**	.648**	1.000			
Y_2	.537**	.585**	.609**	.560**	.606**	.639**	.597**	1.000		
Y_3	.525**	.550**	.656**	.631**	.639**	.659**	.634**	.710**	1.000	
Y_t	.637**	.641**	.706**	.714**	.722**	.752**	.799**	.845**	.928**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = 0.752) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

1.1 ด้านการสนับสนุน (X_1) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก (r = 0.637) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ด้านการให้รางวัล (X_2) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก (r = 0.641) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 ด้านความอบอุ่น (X_3) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก (r = 0.706) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4 ด้านโครงสร้างองค์การ (X_4) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก (r = 0.714) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.5 ด้านการยอมรับขัดแย้ง (X_5) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1อยู่ในระดับมาก (r = 0.722) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ (X_t) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก (r = 0.752) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.7 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน (Y_1) มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับมาก (r = 0.648) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.8 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน (Y_2) มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับมาก (r = 0.636) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.9 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู (Y_3) มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก (r = 0.659) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการให้รางวัล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านความอบอุ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนี้

1.1 ด้านการสนับสนุน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา บรรยากาศองค์การมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้รับความช่วยเหลือจากองค์การเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการให้รางวัล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลการปฏิบัติงานที่ดีของครูได้รับการยกย่องหรือชมเชยจากหัวหน้า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว่า รางวัลหรือสิ่งตอบแทน ที่ท่านได้รับ มีความยุติธรรม เมื่อเทียบกับผลงานที่ท่านทำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความอบอุ่น ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ในองค์การมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการร่วมมือและการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูรู้สึกว่าผู้บริหารเข้าใจและเห็นอกเห็นใจบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านโครงสร้างองค์การ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูทราบหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ องค์การมีการจัดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูรู้สึกว่าองค์การมีโครงสร้างการบริหารจัดการที่เหมาะสมและชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เมื่อเกิดความขัดแย้ง องค์การส่งเสริมให้มีการพูดคุยและแก้ไขด้วยเหตุผล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเห็นที่แตกต่างกันในที่ทำงานได้รับการยอมรับและนำมาพิจารณาอย่างเป็นธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนี้

2.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูปรับปรุงและพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรและบริบทของผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพื่อพัฒนากระบวนการสอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับระดับและความแตกต่างของผู้เรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูดูแลรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบของห้องเรียนอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ครูจัดทำเอกสารประกอบการสอน เช่น แผนการสอน ใบงาน แบบฝึกหัด อย่างครบถ้วน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูเข้าร่วมประชุม อบรม หรือกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูใช้กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ครูมีบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีในโรงเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีความรับผิดชอบและปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม และครูมีจิตอาสาและเสียสละเพื่อส่วนรวมของโรงเรียนและนักเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้

3.1 ด้านการสนับสนุน (X1) และด้านการให้รางวัล (X2) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ด้านความอบอุ่น (X3) ด้านโครงสร้างองค์การ (X4) ด้านการยอมรับขัดแย้ง (X5) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน (Y1) พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน (Y2) และ

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู (Y3) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับสูงอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะทั้งนี้เนื่องจากการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีในสถานศึกษา โดยผู้บริหารที่มีบทบาทในการเอื้ออำนวยทรัพยากร สนับสนุนการปฏิบัติงานทางวิชาการ ตลอดจนให้การยอมรับและเสริมแรงทางจิตใจแก่ครู จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเปิดโอกาสให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของ Eisenberger et al. (2001) ที่ชี้ให้เห็นว่าการที่บุคลากรรับรู้ว่าองค์การให้คุณค่าและเอาใจใส่ จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกผูกพันและความตั้งใจตอบแทนองค์การผ่านการทุ่มเทในการทำงาน นอกจากนี้ แนวคิดของเบญจวรรณ แจ่มจำรุญ (2557) และฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ยังสะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การเป็นผลจากการรับรู้ของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งในด้านกายภาพ การบริหาร และความสัมพันธ์ภายในองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และแรงจูงใจในการทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา คำภิระแปง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกทชกร สว่างอารมณ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โซโต-พานดูโร (Soto-Panduro,2021) ได้ศึกษาในสถาบันการศึกษาเอกชนในกรุงลิมา ประเทศเปรู โดยมุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพในการสอนของครู (Teaching Performance)

2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา อินทร์ชู (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด

สุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ทุกมิติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะ การสนับสนุนและความอบอุ่น ที่ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจและความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ศรีวรพงศ์ (2562) ได้ศึกษาครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า การยอมรับความขัดแย้ง (Conflict Acceptance) การสนับสนุนและความอบอุ่น (Support & Warmth) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานของครู ครูที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง ให้แสดงความคิดเห็น และให้กำลังใจจะมีความกล้าแสดงออก และร่วมมือกันในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธารินี กิตติกาญจนโสภณ, สุธาทิพย์ ทั่วจบ, และงานวิจัยของ อาริยา ภูวคีรีวิวัฒน์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่สูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้านบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติ แรงจูงใจ และพฤติกรรมการทำงานของครู เมื่อสถานศึกษามีบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น มีการสนับสนุน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รวมทั้งมีระบบการให้รางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรม จะช่วยสร้างความรู้สึกมั่นคง และความไว้วางใจ ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องแนวคิดของ วรภัทร ทองก้อน (2567) ได้ศึกษากรอบแนวคิดเรื่อง "องค์การแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization) โดยเน้นการส่งเสริมพฤติกรรมการสนับสนุนการสอนของครู ผ่านการพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เหมาะสม ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนและความอบอุ่น (Support & Warmth) มีบทบาทสำคัญที่สุดในการส่งเสริมให้ครูเกิดพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือกันภายในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ พสุ เดชะรินทร์ (2568) ที่กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ คือ ลักษณะของความรู้สึกและความเข้าใจของสมาชิกต่อสภาพแวดล้อมและความเป็นไปขององค์การ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยตรง และอธิบายว่า ความรู้สึกเหล่านี้ เช่น ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น หรือความมุ่งมั่นต่อองค์การ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา อินทร์ชู (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องแนวคิดงานวิจัยของ ธารินี

กิตติกาญจนโสภณ, สุธาทิพย์ ทั่วจบ, และอาริยา ภูวคีรีวิวัฒน์. (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า (1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ศรีวรพงศ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความขัดแย้ง และการสนับสนุนและความอบอุ่น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่ปฏิบัติงานในบรรยากาศองค์การที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและให้กำลังใจ จะมีความร่วมมือและความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านความอบอุ่น อยู่ในระดับมากแต่ลำดับท้ายสุด ควรพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและระหว่างครูด้วยกัน โดยส่งเสริมกิจกรรมสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศที่เป็นมิตรเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงานเชิงบวก

2. ด้านโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับมากแต่รองสุดท้าย ควรปรับปรุงความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และระบบการสื่อสาร ลดความซ้ำซ้อน เพื่อให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง อยู่ในระดับมากแต่ต่ำที่สุด ควรส่งเสริมการเปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลายและพัฒนาทักษะการจัดการความขัดแย้ง เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในบริบทอื่น ๆ เช่น โรงเรียนขยายโอกาส โรงเรียนมัธยมศึกษา หรือสถานศึกษาในสังกัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและขยายองค์ความรู้ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรเพิ่มตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน หรือวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3. ควรทำการศึกษาผลกระทบของการปรับปรุงบรรยากาศองค์การต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในระยะยาว เพื่อดูการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ศรีวรพงศ์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

กทชกร สว่างอารมณ์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). *บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร.* ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธงชัย สันติวงษ์. (2564). *การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำทางการศึกษา.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธารินี กิตติกาญจนโสภณ, สุธาทิพย์ ทั่วจบ, และอาริยา ภูวคีรีวิวัฒน์. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

เบญจวรรณ แจ่มจำรุญ. (2557). *บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา.* มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พสุ เดชะรินทร์. (2566). บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมองค์การ. *วารสารการวัดผลการศึกษา,* 40(107), มกราคม-มิถุนายน.

วรภัทร ทองก้อน. (2567). องค์การแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา,* 35(2), พฤษภาคม-สิงหาคม.

สุจิตรา คำภิระแปง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพัตรา อินทร์ชู. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร,* 9(2), กรกฎาคม-ธันวาคม 2561.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (2001). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology,* 86(1), 42-51.

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

Soto-Panduro, L. A. (2021). Organizational climate and teaching performance in a private educational institution. *Psychology and Education Journal,* 58(4), 1191-1204.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

Innovative Leadership of School Administrators in Education Sandbox under the Office of Rayong Primary Educational Service Area 1

ชนิดา แก้วกิ่ง[1], ทรงยศ แก้วมงคล[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Chanida.kaew@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Songyos.ka@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จำนวน 160 คน กำหนดตัวอย่างโดยใช้ตารางกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งขั้นตามสัดส่วน และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .970 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สูตร t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการทดสอบ F-test (One way ANOVA) แล้วทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบจะนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะเชิงวิสัยทัศน์ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการเรียนรู้

เชิงองค์กร นอกจากนี้ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการวิจัย การอบรม และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารและคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

คำหลัก: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) investigate the innovative leadership of school administrators in the Education Sandbox; 2) to compare these innovative leadership levels classified by gender, educational attainment, work experience, and school size; and 3) to establish guidelines for developing the innovative leadership of school administrators within the Education Innovation Zones under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. Methodology: The research sample consisted of 160 school administrators and teachers within the designated Education Sandbox. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, employing proportional stratified random sampling followed by simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.60 to 1.00 and a reliability coefficient of .970. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using t-test for comparing two groups and F-test (One-way ANOVA) for multiple groups. Post-hoc comparisons were performed using Scheffe’s method to identify statistically significant differences.

The overall innovative leadership of school administrators in the Education Sandbox under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 was at the highest level. 2) The comparative analysis revealed that innovative leadership levels differed significantly across gender, position, work experience, and school size at the .05 level. However, no significant difference was found based on educational attainment. 3) Guidelines for development suggest that school administrators should focus on enhancing visionary competencies, strategic decision-making, and change management capabilities. This should be achieved through participatory management principles and organizational learning. Furthermore, continuous self-development through research, professional training, and performance reflection is essential to sustainably elevate administrative efficiency and educational quality.

Keywords: Innovative Leadership, Education Sandbox

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถปรับตัวและดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีความสุข ท่ามกลางการแข่งขันที่สูงขึ้นในระดับสากล ประเทศไทยจึงมุ่งเน้นการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถและทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างสรรค์สังคมแห่งคุณธรรมจริยธรรมอย่างยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2559)

ดังนั้นการช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และเติบโตอย่างเต็มศักยภาพ เราต้องสอนให้พวกเขารักการเรียนรู้และเชื่อมั่นในตัวเอง สิ่งสำคัญคือพวกเขาต้องมีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ แก้ปัญหา และมีคุณค่าที่มั่นคง การใช้นวัตกรรมการศึกษาเป็นตัวช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพในการสอน เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน สื่อหลายมิติและอินเทอร์เน็ต เป็นต้น จะทำให้การเรียนรู้เป็นเรื่องง่ายและสนุกมากขึ้น นวัตกรรมจึงมีความสำคัญต่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2566)

ในบริบทของโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้นำสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการและรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน อีกทั้งผู้บริหารควรมีความกล้าหาญในการตัดสินใจและพร้อมที่จะนำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมมาใช้ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาและความก้าวหน้าของสถานศึกษาในระยะยาว นอกจากนี้ เมื่อผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ จะส่งผลเชิงบวกต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยครูสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเครื่องมือและนวัตกรรมทางการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการเรียนรู้ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพควรให้ความสำคัญกับการติดตามสถานการณ์รอบด้าน มีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม และสามารถนำแนวคิดหรือแนวปฏิบัติเดิมมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง (สุกัญญา แช่มช้อย. 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 รับผิดชอบโรงเรียนทั้งหมด 114 โรงเรียน โดยแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีผู้บริหารโรงเรียน 150 คน ครู 2,147 คน และนักเรียน 46,556 คน เป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ การช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดสร้างสรรค์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเรียนรู้ภาษาให้ดีขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนพร้อมสำหรับงานที่ตรงกับทักษะและความสนใจของตนเอง โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีเป้าหมายที่จะทำงานร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ เพื่อสร้างและแบ่งปันเครื่องมือทางการศึกษาที่เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียนและชุมชน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคตและทำให้ทุกคนเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ระยอง เขต 1 ยังสนับสนุนให้โรงเรียนใช้วิธีการสอนแบบใหม่ โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อช่วยให้นักเรียนเรียนรู้สิ่งที่ขาดหายไปได้ทัน เพื่อให้แน่ใจว่าโรงเรียนดำเนินการได้ดีและใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น (สพป.ระยอง เขต 1. 2568)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำในการส่งเสริมและผลักดันการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน พร้อมทั้งขับเคลื่อนนโยบายและรับผิดชอบต่อการดำเนินงานด้านการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีหน้าที่สำคัญ ในการสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของยุคสมัย ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการศึกษาโดยรวม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้งนี้ เพื่อที่สถานศึกษานำร่องจะได้นำรูปแบบที่ได้ไปใช้ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาและสามารถเป็นต้นแบบในการประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาอื่น ๆ คิดค้นนวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ และนำไปสู่การขยายวงกว้างต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยจำแนกตามความคิดเห็นของครู ด้านเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

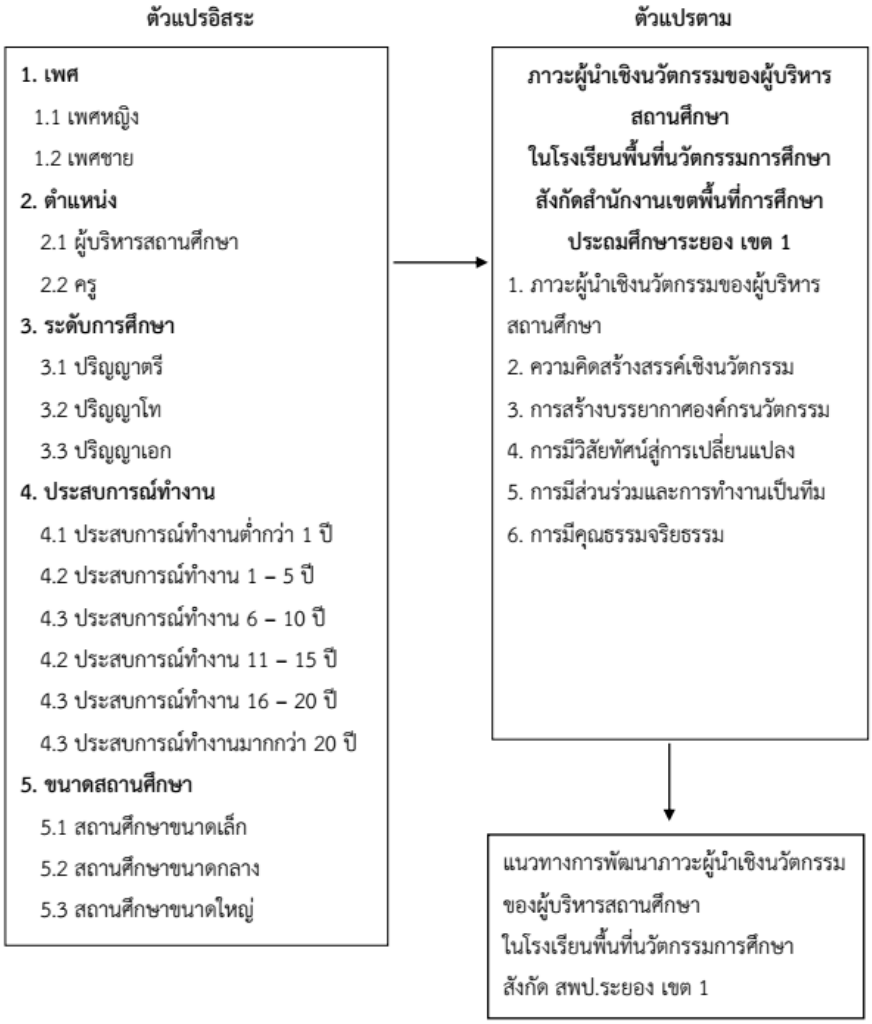
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัย ไปใช้เป็นกรอบนโยบายแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เหมาะสม

2. โรงเรียนนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ให้เกิดคุณภาพต่อการบริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

3. ผู้วิจัยสามารถนำแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากงานวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 11 แหล่ง โดยทำการศึกษาเอกสารตั้งแต่ปี 2559-2563 ได้แก่ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2559), จุรีวรรณ จันพลา (2559), ทินกร บัวชู (2559), ภิรญา สายศิริสุข (2561), อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และคณะ (2562), หรรษธร บุญเกื้อ (2563), ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563), ฮอร์ธ และ เวฮาร์ (Horth & Vehar, 2012), จอร์จ (George, 2012), มิลเลอร์ และ เดปป์ (Miller & Deppen, 2012) และ พาเทล (Patel, 2012) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่คล้ายคลึงกัน โดยผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังภาพประกอบ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 282 คน (สพป. ระยอง เขต 1. 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 160 คน

กำหนดตัวอย่างโดยใช้ตารางกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยทำการสุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งมีจำนวน 20 โรงเรียน ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งขั้นตามสัดส่วน และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ด้านเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิด (Likert Scale, 1967) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 4. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 5. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 6. การมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากบทความ ตำรา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด
2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนดแล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม
5. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำเครื่องมือวัดที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน
6. นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 ขึ้นไปไว้ใช้ และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหารวมถึงการใช้ภาษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์การพิจารณา

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .970

3. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว นำไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูลวิจัย

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 160 ชุด โดยกำหนดเวลาขอรับคืนภายใน 15 วัน

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตจากนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สำหรับการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้เก็บข้อมูลไว้ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

4. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการทดสอบ F-test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบจะนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 ส่วนมากมีตำแหน่งครูในสถานศึกษา จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 มีประสบการณ์ทำงานทกงาน 6-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อยู่สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75

2. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	4.89	0.27	มากที่สุด	3
2. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.88	0.28	มากที่สุด	5
3. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	4.86	0.29	มากที่สุด	6
4. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	4.89	0.26	มากที่สุด	2
5. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	4.88	0.27	มากที่สุด	4
6. การมีคุณธรรมจริยธรรม	4.90	0.25	มากที่สุด	1
รวม	4.91	0.24	มากที่สุด	-

จากตาราง 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.91, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า การมีคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.90, S.D. = 0.25) รองลงมาคือ

การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.89, S.D. = 0.26) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.89, S.D. = 0.27) การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.88, S.D. = 0.27) ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.88, S.D. = 0.28) และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.86, S.D. = 0.29) ตามลำดับ

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ		ตำแหน่ง		ระดับการศึกษา		ประสบการทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-Value	t	P-Value	F	P-value	F	P-value	F	P-value
1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	1.97	0.05	1.74	0.09	0.19	0.82	4.59	0.00	7.28	0.00
2. ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	2.77	0.01	1.87	0.07	0.23	0.80	2.81	0.02	12.47	0.00
3. การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	2.37	0.02	2.46	0.02	0.25	0.78	3.11	0.01	4.12	0.02
4. การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง	2.37	0.01	1.15	0.26	0.33	0.72	2.45	0.04	5.12	0.01
5. การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	3.06	0.00	2.04	0.05	0.85	0.43	2.90	0.02	6.12	0.00
6. การมีคุณธรรมจริยธรรม	0.01	0.99	0.74	0.46	0.66	0.52	1.06	0.39	5.75	0.00
รวม	1.92	0.06	1.61	0.12	0.52	0.59	2.88	0.02	7.48	0.00

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์และขนาดสถานศึกษา โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

4.1 ด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย 1) การพัฒนาช่องทางการสื่อสาร 2) การเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็น 3) การเสริมสร้างความเข้าใจในเป้าหมายองค์กร 4) บูรณาการการสื่อสารทั้งรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ

4.2 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายองค์กรอย่างชัดเจน 2) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดแนวทาง 3) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 4) การถ่ายทอดเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับฝ่ายงานและบุคลากร

4.3 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมคุณธรรมองค์กร 2) การมอบหมายงานตามศักยภาพ 3) การเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็น 4) สร้างบรรยากาศที่เคารพซึ่งกันและกัน

4.4 ด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงาน 2) การพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง 3) การยกระดับการมีส่วนร่วมในฐานะปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารและการพัฒนาองค์กร 4) การเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4.5 ด้านการประสานงาน ประกอบด้วย1) การพัฒนากลไกการประสานงานเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม 2) การกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน 3) สร้างความตระหนักในบทบาทของแต่ละฝ่ายและความเชื่อมโยงต่อเป้าหมายองค์กร 4) ส่งเสริมการประสานงานที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ตามสถานการณ์

4.6 ด้านความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) การพัฒนาความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง 3) สร้างความตระหนักในเป้าหมายร่วมและบทบาทของแต่ละฝ่าย 4) ส่งเสริมวัฒนธรรมการแก้ปัญหาร่วมกันแทนการกล่าวโทษ

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 ส่วนมากมีตำแหน่งครูในสถานศึกษา จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 มีประสบการณ์ทำงานทกงาน 6-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อยู่สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า การมีคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์และขนาดสถานศึกษา โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่อยู่ภายใต้โครงการพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม รวมถึงนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่มุ่งสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ ควบคู่กับระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีการพัฒนาระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและสนับสนุนการนำงานวิจัยและนวัตกรรมมาใช้เป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ทั้งในระดับชาติและระดับสากล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงต้องมีความสามารถในการแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิด

ประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แช่มช้อย (2561) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นความสามารถของผู้บริหารในการสังเกตและให้ความสำคัญกับสถานการณ์ต่าง ๆ วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งเปิดรับแนวคิดใหม่ที่มีความสร้างสรรค์และกล้าเสี่ยงเพื่อนำมาพัฒนาและต่อยอดแนวคิดเดิมให้เกิดเป็นนวัตกรรมที่สามารถใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชชา ภู่กันงาม (2559) ที่ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สำหรับผลการวิจัยเป็นรายด้าน ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรให้มีความพร้อมในการให้บริการทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ พร้อมทั้งรักษาความสัมพันธ์อันดีและมีความเป็นมิตรกับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาและการสร้างนวัตกรรม นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมขององค์กรในการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และยึดถือหลักความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิรญา สายศิริสุข (2561) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการตรวจสอบได้ มีระดับความสำคัญสูงที่สุด ขณะเดียวกัน ด้านการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนด้านการกล้าหาญในการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อพัฒนานวัตกรรมมีระดับความสำคัญต่ำที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในองค์กรซึ่งอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ ด้านการส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาตนเองมีระดับความสำคัญสูง ขณะที่ด้านการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ให้เพียงพอต่อการใช้งานมีระดับความสำคัญต่ำที่สุด และด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยเฉพาะการศึกษาสภาพการดำเนินงานก่อนการระบุความเสี่ยง อยู่ในระดับสูง แต่การติดตามและประเมินผลการจัดการความเสี่ยงในสถานศึกษามีระดับความสำคัญต่ำที่สุด

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารมีการดำเนินการนิเทศ

กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งส่งเสริมความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม เสนอความคิดเห็น และร่วมวางแผนการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดบรรยากาศของการช่วยเหลือเกื้อกูลและการสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในองค์กร ทำให้ครู บุคลากร และชุมชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมและมีความผูกพันต่อการพัฒนาองค์กร ขณะเดียวกัน ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมตามศักยภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ อันนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ ปวีณา กันถิน (2560) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ สพป.เชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม และการมีความคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีบทบาทเป็นสถานศึกษานำร่องในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งมีความสามารถในการขับเคลื่อนสถานศึกษาผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรม โดยการมีส่วนร่วมกับบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สถานศึกษายังได้รับการบริหารจัดการภายใต้วิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนสถานศึกษาผ่านกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามเกณฑ์และมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศองค์กร การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์กร

นวัตกรรม ทั้งนี้ ยังพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การส่งเสริมคุณธรรมในโรงเรียน การพัฒนาตนเองของครู การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษา ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และความสามารถด้านภาษาอังกฤษ อีกทั้งยังพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะการสร้างบรรยากาศในองค์กรและการสร้างองค์กรนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์และการขับเคลื่อนนวัตกรรมของผู้บริหารในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งสถานศึกษามีความพร้อมด้านสื่อและเทคโนโลยี ตลอดจนมีคณะครูและบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้ปกครองและนักเรียนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังนำวิธีการเดิมมาปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารยังให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดใหม่อย่างอิสระ เพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ในการวางแผนและพัฒนาการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน อิ่มรัตน์ (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งพบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดหาและพัฒนาแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารให้มีความสะดวก รวดเร็ว และเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นผ่านเครือข่ายสังคมการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่เหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ภายในองค์กร โดยส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และสนับสนุนการเผยแพร่ผลงาน

นวัตกรรมผ่านช่องทางสังคมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรนวัตกรรมอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง (2563) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ซึ่งพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การสร้างบรรยากาศในองค์กร การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย และการสร้างองค์กรนวัตกรรม ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การสอนคุณธรรมในโรงเรียน การพัฒนาตนเองของครู การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษา รวมถึงความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร และภาษาอังกฤษ อีกทั้งผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กรและการสร้างองค์กรนวัตกรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐอย่างมีนัยสำคัญ

1.6 ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในบริบทของการบริหารสถานศึกษายุคใหม่เป็นการบูรณาการระหว่างการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีกลยุทธ์ โดยผู้บริหารควรเริ่มจากการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ อันเป็นพื้นที่ปลอดภัยที่ช่วยลดความกลัวต่อความผิดพลาด และส่งเสริมให้ครูกล้าคิดริเริ่มและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้ บทบาทของผู้บริหารจึงควรเปลี่ยนจากผู้สั่งการมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่คอยสนับสนุน ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ ในกระบวนการดำเนินงาน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจำเป็นต้องประยุกต์ใช้การคิดเชิงออกแบบเพื่อวิเคราะห์และค้นหาปัญหาที่แท้จริงของผู้เรียน ควบคู่กับการบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มความแม่นยำและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการจัดตั้งทีมเฉพาะกิจเพื่อดำเนินการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของโลกดิจิทัล อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่ได้พิจารณาเพียงความทันสมัยของเทคโนโลยีหรือเครื่องมือเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการสร้างนวัตกรรมที่มีความยั่งยืนและตั้งอยู่บนหลักจริยธรรม ซึ่งสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ไปสร้างคุณค่าและประโยชน์ให้แก่ชุมชนและสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิโรจน์ สารรัตนะ (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาอภิปรายผลจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู เมื่อจำแนกตามเพศ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูเพศชายและเพศหญิงในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีบทบาทและส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาและการจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันตามเพศ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์ (2560) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 โดยผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูมีความแตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้และมุมมองต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในหลากหลายรูปแบบ มีความตื่นตัวและเปิดรับข้อมูลข่าวสารหรือแนวคิดใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สามารถสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานใหม่ ๆ จนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่เกิดประโยชน์สูงสุด โดยไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารแต่ละคน อีกทั้งผู้บริหารยังสามารถนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร พรสุวรรณ (2562) ซึ่งได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และยังพบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามปัจจัยที่

ศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ผลการวิจัยดังกล่าวอาจเนื่องมาจากสถานศึกษา แต่ละแห่งมีขนาดที่แตกต่างกัน แม้ว่าทุกสถานศึกษาจะได้รับแนวคิด หลักการ และกระบวนการบริหารตามนโยบายและเป้าหมายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในแนวทางเดียวกัน ก็ตาม อย่างไรก็ตาม ขนาดของสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขอบเขตและลักษณะการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยการดำเนินงานของสถานศึกษาในแต่ละขนาดย่อมมีความแตกต่างกันตามบริบททั้งในด้านทรัพยากร บุคลากร และศักยภาพในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

1. ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมจัดโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยี และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน และสนับสนุนการศึกษาและการค้นคว้าของผู้เรียนอย่างเต็มที่

3. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารจัดตั้งพื้นที่หรือการสนทนา เพื่อพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนร่วมมือกันในการทำงานตามทิศทางเดียวกันผ่านการสื่อสารที่สร้างสรรค์

5. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนเห็นคุณค่าของนวัตกรรมที่ได้ร่วมกันสร้างขึ้น

6. ด้านคุณธรรมจริยธรรม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากรเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีอย่างมีความยุติธรรมและตามหลักธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการโดยกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมอย่างชัดเจนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

จุรีวรรณ จันพลา. (2559). การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้,* 9(1), 53-60. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/journal_sct/article/view/82429

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ฐิตินนท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภิรญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปวีณา กันถิน. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. เชียงใหม่: บัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปาริฉัตร พรสุวรรณ. (2562). *การศึกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: บัณฑิตมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.

ทินกร บัวชู. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการโรงพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัชรพงศ์ ทัศนบรรจง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนประชารัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. นครปฐม: บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์. (2560). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

หรรษธร บุญเกื้อ. (2563). *ความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของนักเรียน.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพิชชา ภู่กันงาม. (2559). *การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรพิณ อิ่มรัตน์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. นนทบุรี: บัณฑิตมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และคณะ. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์,* 59(1). https://so06.tcithaijo.org/index.php/dhammathas/article/view/250912.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *ขนาดสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียน.* กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2559). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร.* กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2567). *นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* ระยอง: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาระยอง เขต 1.

Horth and Vehar. (2012). *Becoming a leader who fosters innovation.* Baffles: Guildford & King Lynn.

George. (2012). Innovation for inclusive growth: Towards a theoretical framework and a research Agenda. *Journal of Management Studies,* 49(4), 661-683.

Miller and Deppen. (2012). *Diffusion of Innovations.* New York: Simon & Schuster.

Patel. (2012). Evolutionary crossroads in developmental biology. *Development,* 139(11), 2637-2638.

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2

A Study of Technological Leadership of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong, Rayong 2 School Consortium

ทรงพล โลหิตนาวิน[1], สมนึก การีเวท[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) จำนวน 214 คน จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) และใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครู จำนวน 201 คน รวมทั้งสิ้น 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุน และดำเนินการด้านเทคโนโลยี ต่ำสุด คือ ด้านความรู้ในการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนจำแนกตามสถานภาพและ

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีโดยเร่งส่งเสริมการอบรมบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับศาสตร์การสอน ปรับเปลี่ยนการบริหารสู่ระบบ Smart Office ที่ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจเชิงนโยบาย พร้อมสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านนวัตกรรม ควบคู่ไปกับการจัดทำแนวปฏิบัติการใช้งานที่ปลอดภัยและมีจริยธรรมเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลที่ยั่งยืน

คำหลัก: ภาวะผู้นำ, เทคโนโลยี, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) examine the technological leadership of school administrators, 2) compare the technological leadership of school administrators based on their status, work experience, and school size, and 3) explore approaches for developing the technological leadership of school administrators under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office, Chonburi-Rayong, Rayong Educational Network 2. The sample group consisted of school administrators and teachers in the academic year 2025. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608), resulting in a total of 214 participants. Proportional stratified random sampling and simple random sampling methods were employed, yielding a sample of 13 school administrators and 201 teachers. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.99. Data analysis employed descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, such as one-way analysis of variance (One-Way ANOVA) and content analysis.

The research findings revealed that: 1. The overall technological leadership of school administrators under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office, Chonburi-Rayong, Rayong Educational Network 2, was at the highest level. When considering specific aspects, the results ranged from high to the highest levels. The highest mean score was for the use of technology in assessment and evaluation, followed by the support and implementation of technology, while the lowest mean score was for knowledge in managing technology for teaching and learning. 2. The comparison of technological leadership among school administrators based on school

size showed statistically significant differences at the .01 level. Administrators in large and extra-large schools exhibited higher technological leadership than those in small and medium-sized schools. However, no significant differences were found when comparing technological leadership based on status and work experience. 3. For development approaches, it is recommended that administrators enhance their technological leadership by promoting training that integrates technology with pedagogy, transitioning to Smart Office systems that utilize data-driven decision-making for policy implementation, and fostering innovation networks. Additionally, guidelines for safe and ethical technology use should be established to cultivate a sustainable digital organizational culture.

Keywords: Leadership, Technology, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพลิกโฉมระบบการศึกษาโลกและการพัฒนาประเทศ ทั้งในมิติของการบริหารจัดการองค์กร การจัดการเรียนการสอน และการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยลดต้นทุนด้านเวลาและทรัพยากร แต่ยังเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ครูสามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ดึงดูดความสนใจและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 69 ที่ได้ระบุแนวนโยบายด้านการศึกษาที่เน้นการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อสร้างความเข้มแข็งของสังคมไทย รวมทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ที่ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้อย่างชัดเจน โดยรัฐมีหน้าที่จัดสรรทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาสื่อ ตำรา และเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพในระดับสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ,2562).

อย่างไรก็ตาม การจะขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีจะสามารถวางแผนกลยุทธ์ สนับสนุนทรัพยากร และส่งเสริมครูในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร แต่จากการศึกษาบริบทและงานวิจัยที่ผ่านมากลับพบสภาพปัญหาที่น่าสนใจ ดังเช่นงานวิจัยของ ภัทรา ธรรมวิทยา (2558) ที่พบว่า แม้ผู้บริหารจะมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีในระดับสูง แต่ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี

และการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนยังคงอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อดิศักดิ์ ดงสิงห์ (2561) ที่เสนอว่าจำเป็นต้องมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่ชัดเจน เพื่อช่วยให้ครูสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง

ในส่วนของบริบทพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี-ระยอง (2564) ได้กำหนดนโยบายเร่งด่วนในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการศึกษา และมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนตามทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R8Cs) โดยส่งเสริมให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีมาพัฒนาระบบงาน การเรียนรู้ และการบริหารอย่างต่อเนื่อง แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าสถานศึกษาหลายแห่งในสังกัด โดยเฉพาะในสหวิทยาเขต ระยอง 2 ยังประสบปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีมาใช้บริหารจัดการศึกษา ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งมีความต้องการกำลังคนที่มีทักษะดิจิทัลสูง(เพ็ญนภา ศรีภูธร,2562)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยยกระดับขีดความสามารถของผู้บริหารในการสร้างวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี การประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลในการเรียนการสอน และการบริหารงานที่ยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง อันจะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศและการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

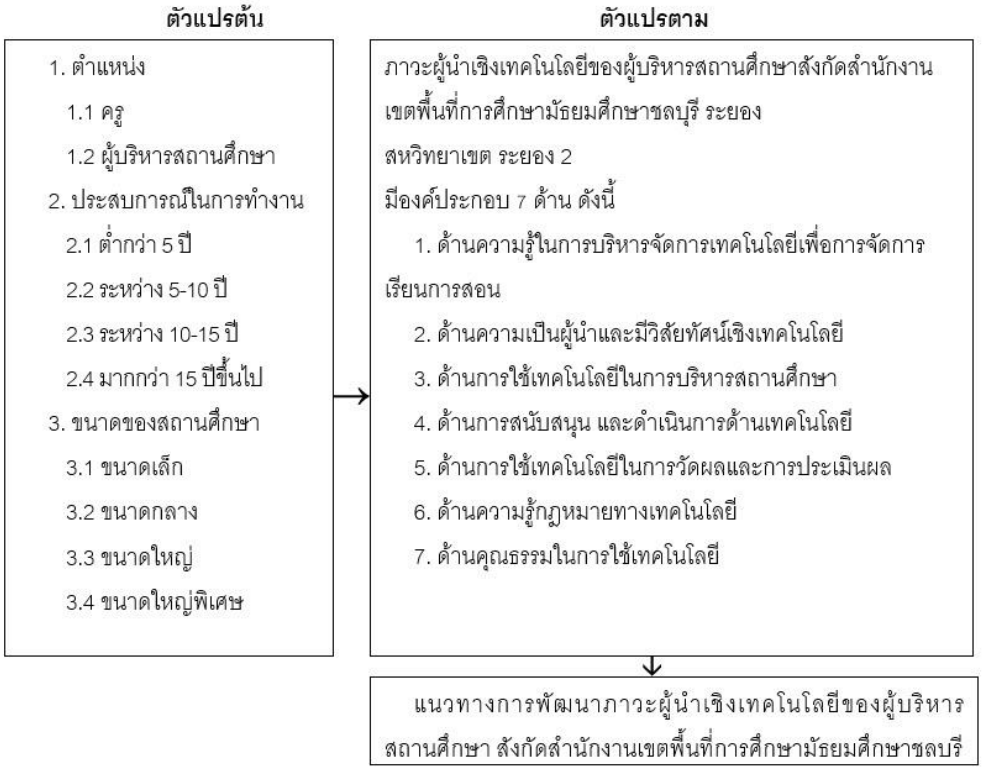
1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขตระยอง 2 มีแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการและองค์กรชั้นนำ ได้แก่ กนกวรรณ โพธิ์ทอง (2559), ธนกฤต พราหมน์นก (2559) และ สุกัญญา แช่มช้อย (2558) จนได้องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี 7 ด้าน เพื่อใช้เป็นตัวแปรตามในการศึกษา ได้แก่ 1) ด้านความรู้ในการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา 4) ด้านการสนับสนุนและดำเนินการด้านเทคโนโลยี 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล 6) ด้านความรู้กฎหมายทางเทคโนโลยี และ 7) ด้านคุณธรรมในการใช้เทคโนโลยี



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

มีวิธีดำเนินวิจัยแบบ Mixed Methods Research มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2568 จำนวน 51 โรงเรียน รวมจำนวน 480 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขตระยอง 2 โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) มีกลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครู 214 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละโรงเรียน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากบทความ ตำรา เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด
2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนดแล้วนำเครื่องมือเสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

การหาคุณภาพของเครื่องที่ใช้ในการวิจัย

1. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำเครื่องมือวัดที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน
2. นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence IOC) แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ไว้ใช้และปรับปรุงข้อคำถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
3. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ
4. นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient) ได้ค่าที่ .987

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยถึงสถานศึกษาในสหวิทยาเขต ระยอง 2 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์จำนวน 214 ชุด จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test (Independent Samples) และความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว (One-Way Analysis of Variance)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์เชิงลึกช่วยให้ผู้วิจัยสามารถสำรวจความคิดเห็น ประสบการณ์ และมุมมองของผู้ให้สัมภาษณ์ได้อย่างละเอียดและรอบด้าน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

แนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Guide) หรือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัย โดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และวัตถุประสงค์ของการวิจัย แนวคำถามสัมภาษณ์จะครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เช่น ตำแหน่งหน้าที่ คุณวุฒิ ประสบการทำงาน สถานที่ทำงาน เป็นต้น ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี มีดังนี้ 1. ด้านความรู้ในการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน 2. ด้านความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี 3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา 4. ด้านการสนับสนุน และดำเนินการด้านเทคโนโลยี 5. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล 6. ด้านความรู้กฎหมายทางเทคโนโลยี และ 7. ด้านคุณธรรมในการใช้เทคโนโลยี การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 โดยภาพรวม

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละด้าน	n = 214			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความรู้ในการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน	4.50	0.636	มาก	7
2. ด้านความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี	4.58	0.606	มากที่สุด	5
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา	4.60	0.605	มากที่สุด	3
4. ด้านการสนับสนุน และดำเนินการด้านเทคโนโลยี	4.60	0.590	มากที่สุด	2
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล	4.62	0.584	มากที่สุด	1
6. ด้านความรู้ทางกฎหมายด้านเทคโนโลยี	4.57	0.606	มากที่สุด	6
7. ด้านคุณธรรมในการใช้เทคโนโลยี	4.59	0.574	มากที่สุด	4
รวม	4.58	0.600	มากที่สุด	

ตาราง 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.600) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.584) ด้านการสนับสนุนและดำเนินการด้านเทคโนโลยี ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.590) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.605) ด้านคุณธรรมในการใช้เทคโนโลยี ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.574) ด้านความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.606) ด้านความรู้ทางกฎหมายด้านเทคโนโลยี ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.606) และด้านความรู้ในการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.636) ตามลำดับ

2. การทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร t-test (Independent Samples และวิเคราะห์การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance F-test)ใ

การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง สถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นแต่ จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง		ประสบการณ์การทำงาน		ขนาดโรงเรียน	
	t	P-value	F	P-value	F	P-value
1. ด้านความรู้ในการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน	.017	.986	1.208	.308	18.468	.000***
2. ด้านความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี	.556	.579	1.864	.137	15.486	.000***
3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา	.614	.540	1.555	.214	14.150	.000***
4. ด้านการสนับสนุน และดำเนินการด้านเทคโนโลยี	.270	.787	1.705	.167	11.739	.000***
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล	.258	.796	1.014	.387	13.377	.000***
6. ด้านความรู้ทางกฎหมายด้านเทคโนโลยี	.261	.794	1.972	.119	9.143	.000***
7. ด้านคุณธรรมในการใช้เทคโนโลยี	.829	.408	.566	.638	9.603	.000***
รวม	.439	.661	1.480	.221	15.934	.000***

*** $p < .001$

จากตาราง 2 พบว่า ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 ระหว่างกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าควรดำเนินการขับเคลื่อนให้ครอบคลุม 7 ด้านสำคัญ เริ่มต้นจาก ด้านการจัดการเรียนรู้ ที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในการนำนวัตกรรมดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะการ

ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อช่วยลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ควบคู่ไปกับ ด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ และทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี

ในส่วนของระบบการทำงาน ควรมีการพัฒนา ด้านการบริหาร โดยมุ่งสู่การเป็นสำนักงานดิจิทัล (Digital Office) ที่นำระบบสารสนเทศ (MIS) มาช่วยในการตัดสินใจและลดภาระงานเอกสาร เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัว พร้อมทั้งต้องให้ความสำคัญกับ ด้านการสนับสนุน โดยการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างทั่วถึงและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อระดมการสนับสนุน สำหรับ ด้านการวัดผล ควรส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อการประเมินผลที่หลากหลายและสามารถสะท้อนศักยภาพของผู้เรียนได้ตามสภาพจริง

นอกจากนี้ เพื่อให้การใช้งานเทคโนโลยีเป็นไปอย่างมั่นคงและยั่งยืน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ด้านกฎหมาย ให้เท่าทันกฎหมาย PDPA และวางระเบียบความปลอดภัยในการใช้งานอย่างเคร่งครัด โดยต้องดำเนินควบคู่ไปกับ ด้านคุณธรรม ผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรมดิจิทัล และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในการใช้สื่อออนไลน์อย่างมีความรับผิดชอบ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางดิจิทัลให้แก่สถานศึกษาต่อไป

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เกิดจากสภาวการณ์ปัจจุบันที่สถานศึกษาต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว (Digital Disruption) และนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นการใช้นวัตกรรมขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี-ระยอง ได้กำหนดนโยบายเร่งด่วนในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการศึกษา และพัฒนาผู้เรียนตามทักษะที่จำเป็น (3R8Cs) ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้ทันต่อความก้าวหน้า เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นสถานศึกษาอัจฉริยะ (Smart School) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพงศ์ ผอมหอย (2564) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันได้รับการกระตุ้นเชิงนโยบายจากส่วนกลางอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในระดับสูงเพื่อนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

1.1 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด การใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการที่

ผู้บริหารให้ความสำคัญเพื่อความถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็วในการจัดการข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินวิทยฐานะตามเกณฑ์ใหม่ ที่เน้นผลลัพธ์เชิงประจักษ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แช่มช้อย (2563) ที่ระบุว่า ผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูล โดยเฉพาะข้อมูลด้านการประเมินผลที่ต้องมีความเป็นปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การสะท้อนกลับที่มีคุณภาพแก่ครูและนักเรียน

1.2 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการสนับสนุนและดำเนินการด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปตามที่ ประวิต เอราวรรณ์ (2562) กล่าวว่า บทบาทสำคัญของผู้บริหารในฐานะผู้นำเทคโนโลยีคือการเป็น ผู้อำนวยความสะดวก โดยต้องจัดสรรทรัพยากรและสร้างระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการทำงานของครู ทั้งในด้านบุคลากรสายสนับสนุนเทคโนโลยีและงบประมาณพัฒนาวิชาชีพ เพื่อสร้างความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่ทันสมัย

1.3 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เกิดจากการมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐให้มีความเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) โดยการนำระบบสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ การจัดการงานธุรการ และการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อลดภาระงานเอกสารและเพิ่มความโปร่งใสในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิธาน ทรงพระ (2564) ที่พบว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที

1.4 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคุณธรรมในการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เกิดจากผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัล และการปลูกฝังจริยธรรมในการใช้สื่อออนไลน์ให้กับบุคลากรและนักเรียน เพื่อป้องกันการกระทำผิดกฎหมายและสร้างวัฒนธรรมการใช้งานที่ปลอดภัย สอดคล้องกับมาตรฐานของ ISTE (2020) ที่ระบุว่าผู้นำทางการศึกษาต้องสร้างแบบอย่างและกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นความปลอดภัย ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และความซื่อสัตย์สุจริตในการใช้สารสนเทศ

1.5 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความรู้ในการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก การที่ผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างในการเรียนรู้เทคโนโลยี และนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนพัฒนาวิชาการ แม้จะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ก็ยังสะท้อนถึงความพยายามในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าสู่ห้องเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติพงษ์ พุ่มสะอาด (2565) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการนำ

ข้อมูลจากระบบเทคโนโลยีมาวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของครู จะช่วยให้มองเห็นจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในการสอนได้อย่างแม่นยำ นี่คือการเรียบเรียง

2. การทดสอบสมมติฐาน

2.1 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) พบรูปแบบที่ชัดเจนว่า ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมีระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางอย่างเห็นได้ชัด ปรากฏการณ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) ที่มีรากฐานมาจากความไม่เท่าเทียมกันของทรัพยากร (Resource Disparity) โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีความได้เปรียบในเชิงโครงสร้าง ทั้งด้านงบประมาณที่ได้รับจัดสรรตามรายหัวนักเรียนซึ่งมีจำนวนมากเพียงพอต่อการจัดหาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย (Infrastructure) และการมีบุคลากรฝ่ายสนับสนุนหรือเจ้าหน้าที่ ICT ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางคอยดูแลระบบ ทำให้ผู้บริหารสามารถมุ่งเน้นบทบาทไปที่การกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายเชิงนวัตกรรมได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องกังวลกับปัญหาทางเทคนิคหน้างาน ในทางตรงกันข้าม สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมักประสบข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลังคน ทำให้ผู้บริหารต้องรับภาระงานบริหารทั่วไปควบคู่กับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ส่งผลให้โอกาสในการทุ่มเทเวลาเพื่อศึกษาและพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีลดน้อยลง นอกจากนี้ บริบทของโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มักตั้งอยู่ในเขตชุมชนเมืองยังสร้างแรงกดดันจากความคาดหวังของผู้ปกครองและสังคมที่ต้องการเห็นการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานสากล เป็นปัจจัยเร่งให้ผู้บริหารต้องปรับตัวและแสดงภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินทิพย์ ลาภพูนทวี (2564) ที่ระบุว่าขนาดโรงเรียนมีผลต่อบรรยากาศนวัตกรรม และสอดคล้องกับ พีรพงษ์ สิทธิมงคล (2566) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความโดดเด่นในการใช้เทคโนโลยีจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่ซับซ้อนภายในองค์กร

2.2 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน (ต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, 10-15 ปี และมากกว่า 15 ปี) ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ผลการศึกษาข้อนี้ได้หักล้างความเชื่อเดิมที่ว่าบุคลากรรุ่นใหม่น่าจะมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีมากกว่าบุคลากรรุ่นเก่า หรือผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงน่าจะมีวิสัยทัศน์ดีกว่า แต่กลับสะท้อนให้เห็นถึงปรากฏการณ์ การปรับตัวเพื่อความอยู่รอด (Adaptation for Survival) ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Disruption) กล่าวคือ ภายใต้บริบทปัจจุบัน สถานศึกษาทุกแห่งถูกขับเคลื่อนด้วยนโยบายดิจิทัลจากกระทรวง

ศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) อย่างเข้มข้น เช่น การใช้ระบบบริหารจัดการผลการเรียน (SGS) หรือระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร (EMIS) ทำให้ผู้บริหารทุกกลุ่มประสบการณ์ จำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกันเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ที่เปิดกว้างและการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัด ได้ช่วยลดช่องว่างระหว่างวัยและประสบการณ์ลงอย่างมาก ผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงใช้วิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อปรับตัวให้ทันเทคโนโลยี ในขณะที่ผู้บริหารรุ่นใหม่นำทักษะทางเทคนิคมาผสมผสานกับหลักการบริหาร ทำให้ระดับภาวะผู้นำของทั้งสองกลุ่มมีความใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติพงษ์ พุ่มสะอาด (2565) ที่พบว่าระบบเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีส่วนช่วยถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างรุ่น และสอดคล้องกับ ปิยรัตน์ ปัญญาดี (2565) ที่ยืนยันว่าเทคโนโลยีช่วยสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงข้อมูล ทำให้ประสบการณ์ทำงานไม่ใช่ตัวแปรหลักในการกำหนดสมรรถนะทางเทคโนโลยีอีกต่อไป

2.3 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 จำแนกตามสถานภาพทางการดำรงตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ไม่แตกต่างกัน ระหว่างความคิดเห็นของกลุ่มครูและกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาต่อระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ผลการวิจัยนี้เป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญของสถานศึกษาในสหวิทยาเขต ระยอง 2 ที่แสดงให้เห็นถึง เอกภาพในการขับเคลื่อนองค์กร (Organizational Unity) กล่าวคือ ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการต่างมีมุมมองและการรับรู้ที่สอดคล้องกันต่อทิศทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียน การที่ครูและผู้บริหารมีความเห็นไม่ต่างกัน สะท้อนว่าผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ ถ่ายทอดนโยบาย และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างจนเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษา ในขณะเดียวกัน ครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานจริงก็ได้สัมผัสถึงการสนับสนุนและส่งเสริมด้านเทคโนโลยีจากผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน (Shared Vision) นอกจากนี้ ด้วยรูปแบบการทำงานในปัจจุบันที่เปลี่ยนไปสู่แพลตฟอร์มดิจิทัล ซึ่งมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ทำให้เส้นแบ่งระหว่างบทบาทการบริหารและการปฏิบัติการในมิติของเทคโนโลยีลดลง ทุกฝ่ายต่างต้องใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีชุดเดียวกันในการขับเคลื่อนงาน เช่น การใช้ระบบ Google Workspace หรือ Microsoft 365 ในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลที่เข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แช่มช้อย (2563) ที่กล่าวว่าในยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำไม่ได้จำกัดอยู่เพียงตัวบุคคล แต่กระจายอยู่ทั่วทั้งองค์กร (Distributed Leadership) และสอดคล้องกับผลการทดสอบสมมติฐานที่ยืนยันว่า สถานภาพที่ต่างกันไม่ได้ส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ซึ่งเป็นสัญญาณที่ดีว่าสถานศึกษามีความพร้อมในการร่วมมือกันพัฒนานวัตกรรมต่อไปในอนาคต

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขต ระยอง 2 มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องไม่เป็นเพียงผู้อนุมัติโครงการ แต่ต้องเป็น สถาปนิกการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบไร้พรมแดน ผ่านการสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ร่วมกันในระดับสหวิทยาเขต เพื่อเชื่อมโยงทรัพยากรการสอนระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก เน้นการใช้ Active Learning ที่ผนวกเข้ากับเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อดึงดูดความสนใจผู้เรียน

3.2 ด้านวิสัยทัศน์ ควรกำหนดแนวทางการพัฒนาผ่าน ห้องปฏิบัติการวิสัยทัศน์ ที่ให้ผู้บริหารได้มีโอกาสสกัดนโยบายระดับชาติมาปรับให้เข้ากับศักยภาพของท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการสื่อสารทิศทางองค์กรผ่านช่องทางดิจิทัลที่เข้าถึงง่าย เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและลดแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา

3.3 ด้านการบริหาร มุ่งสู่การเป็น Smart School Office โดยการใช้ระบบ Dashboard แสดงผลข้อมูลสารสนเทศแบบ Real-time เพื่อช่วยในการตัดสินใจเชิงนโยบายที่แม่นยำ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการงบประมาณหรือการติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การลดภาระงานเอกสารผ่านระบบ Paperless จะช่วยให้ผู้บริหารมีเวลาในการให้คำปรึกษาและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

3.4 ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมการจัดตั้ง ศูนย์กลางนวัตกรรมดิจิทัล ในระดับสหวิทยาเขต เพื่อเป็นศูนย์รวมทรัพยากร อุปกรณ์ และผู้เชี่ยวชาญด้าน ICT โดยมีการสร้างพันธมิตรกับภาคอุตสาหกรรมและสถานประกอบการในพื้นที่ระยองและชลบุรี เพื่อขอรับการสนับสนุนทั้งในด้านงบประมาณและองค์ความรู้สมัยใหม่มาปรับใช้ในสถานศึกษา

3.5 ด้านการวัดผล ยกระดับการวัดและประเมินผลจากการสอบวัดความรู้ สู่การวัดสมรรถนะดิจิทัล ของผู้เรียนตามสภาพจริง ผ่านการใช้ Portfolio ดิจิทัลและการประเมินบนแพลตฟอร์มออนไลน์ที่สามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งรายบุคคลได้ เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลเหล่านี้มาวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงพื้นที่ได้อย่างถูกจุด

3.6 ด้านกฎหมาย กำหนดมาตรฐานแนวปฏิบัติที่เข้มงวดด้านความปลอดภัยของข้อมูลภายใต้ข้อกำหนด PDPA โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการสร้างความตระหนักรู้และวางระบบป้องกันความปลอดภัยไซเบอร์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปกครองและชุมชนในการจัดเก็บข้อมูลดิจิทัลของนักเรียน

3.7 ด้านคุณธรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือ ความรับผิดชอบทางดิจิทัล โดยผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นต้นแบบในการใช้สื่อออนไลน์อย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติครูและนักเรียนที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างสังคมดิจิทัลที่เปี่ยมด้วยคุณธรรมในบริบทของชุมชนอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านความรู้ในการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนผลการวิจัย เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีด้านนี้ให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งส่งเสริมให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ที่เน้นการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับศาสตร์การสอน (Pedagogy) ตามกลุ่มสาระวิชาเฉพาะทาง มากกว่าเพียงการใช้งานโปรแกรมพื้นฐาน เพื่อให้ครูสามารถสร้างห้องเรียนอัจฉริยะที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูงของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม สิ่งนี้จะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

2. ด้านความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยีผลการวิจัย เพื่อรักษามาตรฐานและพัฒนาต่อยอด ผู้บริหารควรบ่มเพาะวิสัยทัศน์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก โดยมุ่งเน้นการสื่อสารทิศทางองค์กรผ่านช่องทางดิจิทัลที่เข้าถึงง่าย และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง สิ่งนี้จะช่วยลดแรงต้านและสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนนโยบายเทคโนโลยีของสถานศึกษา

3. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษาผลการวิจัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมุ่งสู่การเป็น Smart School Office โดยการใช้ระบบ Dashboard แสดงผลข้อมูลสารสนเทศ (MIS) แบบ Real-time เพื่อช่วยในการตัดสินใจเชิงนโยบายที่แม่นยำ และลดภาระงานเอกสารผ่านระบบ Paperless สิ่งนี้จะช่วยให้ผู้บริหารมีเวลาในการให้คำปรึกษาและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

4. ด้านการสนับสนุนและดำเนินการด้านเทคโนโลยีผลการวิจัย เพื่อความยั่งยืน ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดตั้ง ศูนย์กลางนวัตกรรมดิจิทัล ในระดับสหวิทยาเขต เพื่อเป็นศูนย์รวมทรัพยากร และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภายนอก เพื่อขอรับการสนับสนุนทั้งงบประมาณและองค์ความรู้ สิ่งนี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษา

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผลผลการวิจัย เพื่อยกระดับคุณภาพ ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรมการประเมินผลเชิงลึก ผ่านการใช้ Portfolio ดิจิทัลและการประเมินบนแพลตฟอร์มออนไลน์ที่สามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งรายบุคคลได้ สิ่งนี้จะช่วยให้ผู้บริหารนำข้อมูลมาวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงพื้นที่ได้อย่างถูกจุด

6. ด้านความรู้ทางกฎหมายด้านเทคโนโลยีผลการวิจัย เพื่อสร้างความมั่นใจและความปลอดภัย ผู้บริหารควรจัดทำ ธรรมนูญดิจิทัล หรือแนวปฏิบัติในการใช้งานเทคโนโลยีภายในสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นการสร้างความตระหนักรู้ด้านกฎหมายลิขสิทธิ์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

7. ด้านคุณธรรมในการใช้เทคโนโลยีผลการวิจัย เพื่อปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้อง ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือ ความรับผิดชอบทางดิจิทัล โดยปฏิบัติตนเป็นต้นแบบในการใช้สื่อออนไลน์

อย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติครูและนักเรียนที่เป็นตัวอย่างที่ดี สิ่งนี้จะช่วยสร้างสังคมดิจิทัลที่เปี่ยมด้วยคุณธรรมในบริบทของชุมชนอย่างยั่งยืน

8. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อลดช่องว่างนี้ หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสหวิทยาเขตควรมีนโยบายสนับสนุนทรัพยากรแบบมุ่งเป้า (Targeted Support) สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณเพื่อโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล เพื่อช่วยให้ผู้บริหารในโรงเรียนที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรสามารถแสดงภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล แรงจูงใจในการทำงาน หรือสมรรถนะการปรับตัว (Agility) ของผู้บริหาร เพื่อให้ได้ภาพรวมของปัจจัยที่ส่งเสริมภาวะผู้นำในมิติที่กว้างขึ้นและสอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง

2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเชิงลึกด้วยการศึกษาเฉพาะราย (Case Study) ในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนคุณภาพการเรียนรู้ เพื่อถอดบทเรียนความเป็นเลิศและจัดทำเป็นคู่มือแนวปฏิบัติ (Guidelines) ให้แก่ผู้บริหารคนอื่น ๆ

3. ควรมีการทำวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อสร้าง โปรแกรมหรือหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ที่มีการทดลองใช้จริงและวัดประสิทธิผล เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาผู้นำที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคตะวันออก

4. ควรมีการวิจัยติดตามผล (Follow-up Study) เกี่ยวกับผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และ ทักษะดิจิทัลของนักเรียน เพื่อยืนยันว่าการมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสูงจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนในระดับปัจเจกบุคคลอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ โพธิ์ทองใ(2559). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *วารสารบัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์,* 10(3), 133-144.

กิตติพงษ์ พุ่มสะอาด. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย,* 6(1), 80-95.

ธนกฤต พราหมน์นก. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

นพพงศ์ ผอมหอย. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.* การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ประวิต เอราวรรณ์. (2562). *การบริหารการศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลง.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปณิธาน ทรงพระ. (2564). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา.* (เอกสารวิชาการ/บทความ).

ปิยรัตน์ ปัญญาดี. (2565). *การพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยการจัดการเรียนรู้เทคนิค STAD ร่วมกับเกม.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พีรพงษ์ สิทธิมงคล. (2566). ความโดดเด่นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในการใช้เทคโนโลยีจัดการข้อมูลขนาดใหญ่. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา,* 6(2), 45-62.

เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภัทรา ธรรมวิทยา. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.* ชลบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2558). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี: การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนคุณภาพ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,* 17(4), 216-224.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2563). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิรินทิพย์ ลาภพูนทวี. (2564). ปัจจัยเชิงบริบทที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์,* 22(1), 110-128.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607-610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

International Society for Technology in Education [ISTE]. (2020). *ISTE Standards for Education Leaders.* ISTE Press.

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง

Digital Leadership of School Administrators under Rayong Primary Educational Service Area Office 1, Pluak Daeng District School Group

จิรศักดิ์ สัญญาลักษ์[1], สมนึก การีเวท[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพทางการดำรงตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน และ 3) เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ปีการศึกษา 2568 จำนวน 234 คน ได้มาโดยวิธีการใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) และใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว One-Way ANOVA และการวิเคราะห์เชิงประเด็น

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัลและการสร้างเครือข่าย อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารจัดการและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพทางการดำรงตำแหน่ง และอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า พัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลควบคู่กับวัฒนธรรมองค์กร ใน 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล เน้นนโยบาย Digital First ด้านการบริหารจัดการ เน้นการตัดสินใจด้วยข้อมูล ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล เน้นสร้างพื้นที่ปลอดภัย ด้านการสื่อสารดิจิทัล เน้นการ

สื่อสารเชิงรุก และด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางไซเบอร์ เน้นการเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามกฎหมาย PDPA เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางดิจิทัลที่เข้มแข็ง

คำหลัก: ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the digital leadership of school administrators, 2) to compare the digital leadership of school administrators classified by status, age, work experience, and school size, and 3) to be guidelines for developing digital leadership of school administrators. The research methodology used a quantitative approach. The sample consisted of 234 school administrators and teachers in the academic year 2025, obtained through Krejcie & Morgan’s table, proportional stratified random sampling, and simple random sampling and Interview Form. The instrument was a 5-rating scale questionnaire with a reliability of 0.840. Statistics used were mean, standard deviation, and One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) and Thematic Analysis.

The results showed that: 1. The overall digital leadership of school administrators was at the highest level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean score was digital communication and networking at the highest level, while management and application of digital technology had the lowest mean score at a high level. 2. When comparing digital leadership classified by status and age, statistical analysis revealed significant differences at the .05 level. However, no significant differences were found when classified by work experience and school size. 3. The guidelines for developing digital leadership of school administrators found that developing digital leadership should focus on driving through digital technology coupled with organizational culture in 5 key areas: digital vision and strategy focusing on Digital First policy, management focusing on data-driven decision making, promoting digital culture focusing on creating safe spaces, digital communication focusing on proactive communication, and ethics and cybersecurity focusing on being a role model in complying with PDPA laws to build strong digital immunity.

Keywords: Digital Leadership, School Administrators, Pluak Daeng District School Group

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในบริบทโลกศตวรรษที่ 21 ที่กำลังเผชิญกับสภาวะความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ หรือที่เรียกว่า VUCA World ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างอย่างรุนแรง (Disruption) ต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมทั่วโลก ปรากฏการณ์นี้ผลักดันให้ระบบการศึกษาซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาทุนมนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการถ่ายทอดความรู้แบบดั้งเดิมไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญ สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2566-2580) ที่มุ่งเน้นการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศผ่านการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของพลเมือง ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 และแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดกรอบนโยบายที่ชัดเจนให้สถานศึกษาต้องบูรณาการเทคโนโลยีเข้าสู่ระบบบริหารจัดการและการเรียนการสอนอย่างครบวงจร เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) และเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้มีทักษะจำเป็นสำหรับโลกอนาคต

จากสภาพการณ์และความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อวิเคราะห์ระดับสมรรถนะ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และค้นหาแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้สามารถเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นผู้นำทางยุทธศาสตร์ในโลกดิจิทัลได้อย่างสมบูรณ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

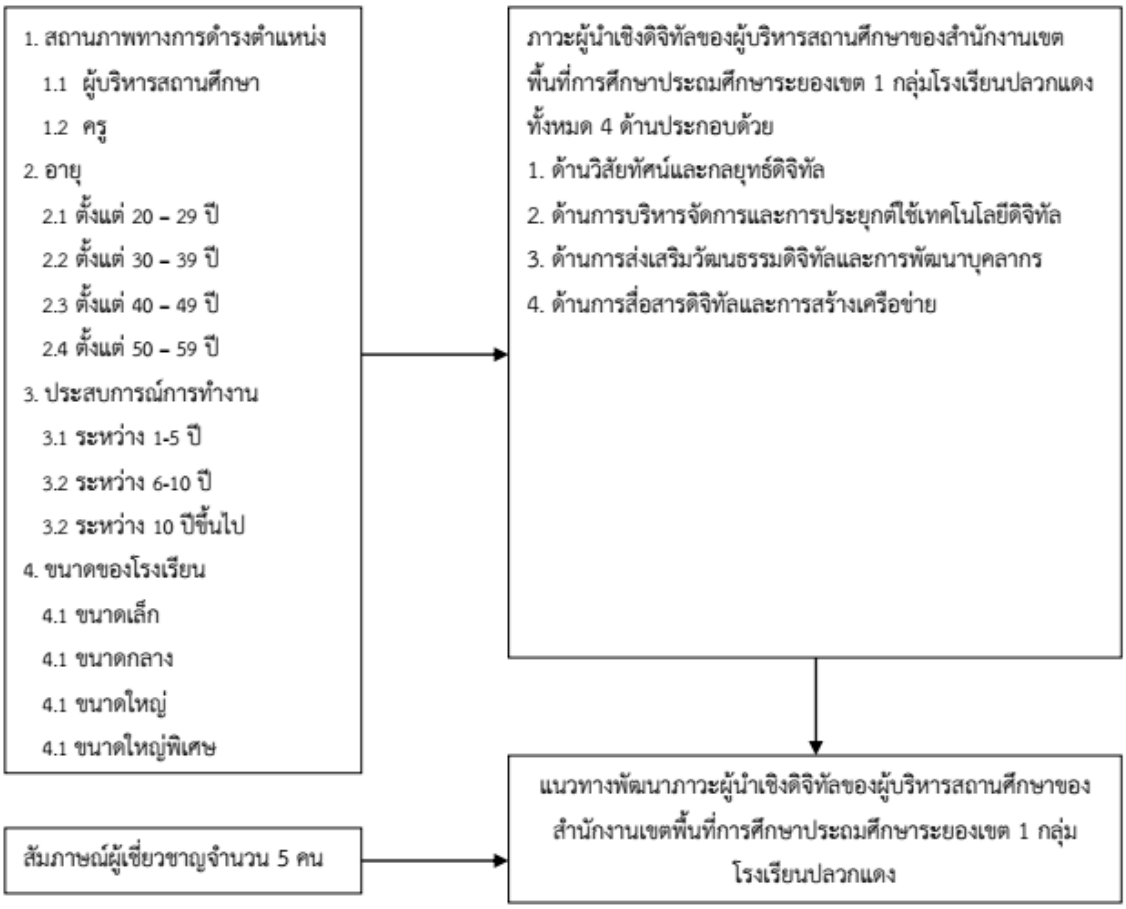
1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง มีแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมการบริหารจัดการและโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของครูและการบริหารงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการและนักวิจัย ได้แก่ อีริค เชนินเจอร์ (Sheninger, 2019), เจย์สัน ดับเบิลยู. ริชาร์ดสัน และวิลเลียม แอล. สเตอร์เรทท์ (Richardson & Sterrett, 2018), ไมเคิล ฟูลแลน และโจแอน ควินน์ (Fullan & Quinn, 2016) จนได้องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล 4 ด้าน เพื่อใช้เป็นตัวแปรตามในการศึกษา ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล 2) ด้านการบริหารจัดการและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลและการพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการสื่อสารดิจิทัลและการสร้างเครือข่าย



วิธีดำเนินการวิจัย

มีวิธีดำเนินวิจัยแบบ Mixed Methods Research มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2568 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง จำนวน 17 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารและครู จำนวน 572 คน และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) มีกลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูรวมทั้งสิ้น 234 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละโรงเรียน และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ สถานภาพและขนาดของโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากบทความ ตำรา เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด
2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนดแล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

การหาคุณภาพของเครื่องที่ใช้ในการวิจัย

1. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำเครื่องมือวัดที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน
2. นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence: IOC) แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ไว้ใช้และปรับปรุงข้อคำถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
3. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ
4. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test (Independent

Samples) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว F-test (One-Way Analysis of Variance)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์เชิงลึกช่วยให้ผู้วิจัยสามารถสำรวจความคิดเห็น ประสบการณ์ และมุมมองของผู้ให้สัมภาษณ์ได้อย่างละเอียดและรอบด้าน

ผู้ให้ข้อมูล

ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์โดดเด่นด้านการบริหารสถานศึกษาและเทคโนโลยีดิจิทัล ในเขตพื้นที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง และกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นด้านนวัตกรรมหรือเทคโนโลยี รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการหรือบริหารงานทั่วไป หรือครูแกนนำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT Talent) หรือหัวหน้างานโสตทัศนศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

แนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Guide) หรือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัย โดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล และวัตถุประสงค์ของการวิจัย แนวคำถามสัมภาษณ์จะครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เช่น ตำแหน่งหน้าที่ คุณวุฒิ ประสบการทำงาน สถานที่ทำงาน เป็นต้น ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล มีดังนี้ 1. ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล 2. ด้านการบริหารจัดการและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลและการพัฒนาบุคลากร และ 4. ด้านการสื่อสารดิจิทัลและการสร้างเครือข่าย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การวิเคราะห์เชิงประเด็น (Thematic Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 93.60 ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 32.90 และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.60

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง

ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 234			
แต่ละด้าน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล	4.49	0.598	มากที่สุด	3
ด้านการบริหารจัดการและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.49	0.640	มาก	4
ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลและการพัฒนาบุคลากร	4.52	0.620	มากที่สุด	2
ด้านการสื่อสารดิจิทัลและการสร้างเครือข่าย	4.53	0.596	มากที่สุด	1
รวม	**4.51**	**0.614**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.614) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัลและการสร้างเครือข่าย ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.596) รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลและการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.620) ตามด้วย ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.598) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.640) ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง		อายุ		ประสบการณ์การทำงาน		ขนาดโรงเรียน	
	t	P-value	F	P-value	F	P-value	F	P-value
1. ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล	-2.463*	.015	2.521	.059	1.620	.200	.397	.755
2. ด้านการบริหารจัดการและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	1.992*	.048	3.103*	.027	1.444	.238	.469	.704
3. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลและการพัฒนาบุคลากร	.335	.738	2.195	.089	1.467	.233	1.415	.239
4. ด้านการสื่อสารดิจิทัลและการสร้างเครือข่าย	1.578	.116	2.502	.060	1.430	.241	.863	.461
รวม	.537	.591	3.371*	.019	1.573	.210	.711	.546

*P < .05

จากตาราง 2 พบว่า ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนปลวกแดง ระหว่างกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล พบว่า ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.334 และ $\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.667) และด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาพบว่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง พบว่าควรดำเนินการขับเคลื่อนให้ครอบคลุม 5 ด้านสำคัญ เริ่มต้นจาก ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล ผู้บริหารต้องมีความ กล้าหาญทางดิจิทัล ในการประกาศนโยบายที่ชัดเจน ด้านการบริหารจัดการและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยเปลี่ยนผ่านสู่การบริหารงานอัจฉริยะ (Smart Management)

ที่ตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-Driven) ผ่านการใช้ระบบ Dashboards และแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อบูรณาการระบบงานให้เป็นหนึ่งเดียว ในส่วนของการพัฒนาคน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลและการพัฒนาบุคลากร โดยสร้างพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) ให้ครูกล้าทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ๆ และส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน สำหรับ ด้านการสื่อสารดิจิทัลและการสร้างเครือข่าย ผู้บริหารต้องสวมบทบาทนักเชื่อมประสาน ใช้ช่องทางออนไลน์สื่อสารเชิงรุกเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและดึงดูดการสนับสนุนทรัพยากร (CSR) จากภาคเอกชนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ สุดท้ายคือ ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางไซเบอร์ ผู้บริหารต้องตระหนักถึงกฎหมาย PDPA และเป็นต้นแบบ (Role Model) ในการใช้สื่ออย่างรับผิดชอบ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางดิจิทัลและปลูกฝังความเป็นพลเมืองดิจิทัลให้แก่สถานศึกษาอย่างยั่งยืน

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เกิดจากบริบทพื้นที่อำเภอปลวกแดงซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สถานศึกษาต้องเผชิญกับสภาวะความปกติใหม่ (New Normal) และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบพลิกผัน (Digital Disruption) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหารจากการจัดการแบบดั้งเดิมสู่การเป็นผู้นำดิจิทัล ดังนั้นภาวะผู้นำดิจิทัลมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ หมายความว่าเมื่อผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำดิจิทัลที่เพิ่มขึ้น ย่อมส่งผลให้ประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วยสอดคล้องงานวิจัยของลลิดา ไสยสัตย์ และศศิรดา แพงไทย (2025)

1.1 ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด การที่ผู้บริหารมีความโดดเด่นในฐานะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักรู้ว่าเทคโนโลยีเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โรงเรียน ไม่ใช่เพียงเครื่องมือเสริม ผู้บริหารได้เปลี่ยนบทบาทจากผู้จัดการงานประจำมาเป็นผู้มองการณ์ไกล (Foresight) ที่สามารถบูรณาการนโยบายดิจิทัลระดับชาติสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแนวคิดของ ธีโอดอร์ เครกห์ตัน (Creighton, 2003) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบแรกของผู้นำทางเทคโนโลยีคือความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ที่มองเห็นภาพความสำเร็จของการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับหลักสูตร เช่นเดียวกับ จอห์น พี. คอตเตอร์ (Kotter, 1996) ที่ระบุว่าการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรผ่านวิกฤต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิติมา

วรรณศรี (2564) ที่พบว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับกลยุทธ์และสื่อสารเป้าหมายให้บุคลากรเกิดความศรัทธาพร้อมขับเคลื่อนนวัตกรรมไปด้วยกัน

1.2 ด้านการบริหารจัดการและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด เกิดจากการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางระบบนิเวศดิจิทัล (Digital Ecosystem) ที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) และความปลอดภัยทางไซเบอร์ ซึ่งช่วยลดความซ้ำซ้อนของงานเอกสารและเพิ่มความแม่นยำในการตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-Driven Decision Making) การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เป็นดิจิทัลช่วยให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีความคุ้มค่าและตรวจสอบได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ แอนโธนี จี. พิคเชียโน (Picciano, 2011) ที่เสนอว่าบทบาทผู้บริหารต้องครอบคลุมการวางแผนโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้ระบบสารสนเทศมีความเสถียรสำหรับการใช้งานจริง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โรนัลด์ อี. แอนเดอร์สัน และ ซาร่า เด็กซ์เตอร์ (Anderson & Dexter, 2005) ที่พบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานและการสนับสนุนทางเทคนิคเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำนายความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยี และสอดรับกับ สุกัญญา แช่มช้อย (2561) ที่ระบุว่าการบริหารยุคใหม่ต้องอาศัยแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อสร้างความโปร่งใสและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างรวดเร็ว

1.3 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลและการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงการปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และผู้เรียนรู้ร่วมกัน (Co-learner) ผู้บริหารมุ่งสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยเน้นบรรยากาศที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) เพื่อให้ครูกล้าที่จะเสี่ยงทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ๆ (Risk-taking) โดยไม่เกรงกลัวความล้มเหลว ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับการพัฒนา คน มากกว่า เครื่องมือ สอดคล้องกับแนวคิดของ จอร์จ คูรอส (Couros, 2015) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมดิจิทัลที่แท้จริงคือการสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) และให้อิสระในการสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ ไมเคิล ฟูลแลน (Fullan, 2001) ที่เน้นการสร้างความหมายร่วมกันและการสร้างขีดความสามารถของคนมากกว่ากฎระเบียบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพล สุวรรณราช (2564) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำดิจิทัลส่งผลโดยตรงต่อการเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) บนโลกออนไลน์ ซึ่งช่วยยกระดับสมรรถนะของครูได้อย่างยั่งยืน

1.4 ด้านการสื่อสารดิจิทัลและการสร้างเครือข่าย อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงถึงจุดเปลี่ยนของรูปแบบการสื่อสารที่ก้าวข้ามข้อจำกัดของเวลาและสถานที่ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์เชื่อมโยงความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ปรับเปลี่ยนการสื่อสารเป็นแนวระนาบและเป็นสองทาง (Two-way Communication) ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง รวมถึงการใช้การเล่าเรื่องราวความสำเร็จ (Digital Storytelling) เพื่อสร้างภาพลักษณ์และความศรัทธา สอดคล้องกับทฤษฎีสังคมเครือข่ายของ มานูเอล คาสเทลส์ (Castells, 2010) ที่อธิบายว่าอำนาจการบริหารจัดการ

อยู่ที่ความสามารถในการเชื่อมโยงจุดต่างๆ ทางสังคมเพื่อระดมทรัพยากร สอดคล้องกับแนวคิดของ อีริค เชนินเจอร์ (Sheninger, 2019) ที่ระบุว่าการสื่อสารดิจิทัลคือเครื่องมือประชาสัมพันธ์ที่ทรงพลังที่สุดในการสร้างแบรนด์ของโรงเรียน และตรงกับของ ดาวรุวรรณ ถวิลการ(2564) ที่พบว่าผู้บริหารที่สื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลสม่ำเสมอจะได้รับความไว้วางใจจากชุมชนสูง ส่งผลให้การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

2.1 ตำแหน่งที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในรายด้าน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล และด้านการบริหารจัดการและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลจำแนกตามสถานภาพ ผลการวิจัยพบว่าครูมีการรับรู้ในระดับที่สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏการณ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จอย่างโดดเด่นของผู้บริหารในการถ่ายทอดนโยบายและทิศทางขององค์กร (Communication of Direction) ผ่านการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ จนทำให้ครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นและมองเห็นภาพอนาคตของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีได้อย่างเป็นรูปธรรม ในขณะที่ตัวผู้บริหารเองอาจมีความตระหนักถึงอุปสรรคและช่องว่างระหว่างแผนงานกับความเป็นจริงในการปฏิบัติ จึงประเมินตนเองด้วยความระมัดระวังมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อีริค เชนินเจอร์ (Sheninger, 2019) ที่ระบุว่าหัวใจของภาวะผู้นำดิจิทัลคือการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ที่ขับเคลื่อนองค์กรไปด้วยความศรัทธา สำหรับด้านการบริหารจัดการและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผลการวิจัยกลับพบในทางตรงกันข้าม โดยผู้บริหารมีการรับรู้สูงกว่าครู ซึ่งอธิบายได้ด้วยทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ของ แดเนียล แคทซ์ และ โรเบิร์ต แอล. คาห์น (Katz, D., & Kahn, R. L. ,1978) ที่ชี้ว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกันย่อมส่งผลต่อการรับรู้ภาระงานที่ต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารต้องรับผิดชอบกระบวนการเชิงโครงสร้างและระบบหลังบ้าน (Back-office Operations) ทั้งการจัดหางบประมาณและการวางระบบรักษาความปลอดภัยไซเบอร์ซึ่งมีความซับซ้อนสูง จึงตระหนักถึงคุณค่าและประสิทธิภาพของระบบได้ลึกซึ้งกว่าครูผู้สอนซึ่งอยู่ในฐานะผู้ใช้งาน (End Users) ที่มุ่งเน้นความสะดวกสบาย หากระบบเกิดข้อขัดข้องเพียงเล็กน้อยอาจส่งผลให้ครูประเมินประสิทธิภาพลดลงได้ สอดรับกับแนวคิดของ สุกัญญา แช่มช้อย (2561) ที่ระบุว่าบทบาทผู้บริหารยุคดิจิทัลต้องครอบคลุมการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้ในภาพรวมที่ชัดเจนกว่าบุคลากรอื่น

2.2 อายุที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมและด้านการบริหารจัดการและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่มีแตกต่างในตัวแปรอื่น ๆ ได้ดังนี้

จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลจำแนกตามอายุ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอายุ 30-39 ปี (Gen Y) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุ 20-29 ปี (Gen Z) ซึ่งสามารถอภิปรายได้ด้วยทฤษฎีช่วงวัย (Generational Theory) และวุฒิภาวะทางวิชาชีพ เนื่องจากกลุ่ม Gen Y เติบโตมาในยุคเปลี่ยนผ่านจึงทำหน้าที่เป็น สะพานเชื่อมแห่งยุคสมัย ที่มีความเข้าใจทั้งวัฒนธรรมองค์กรและเทคโนโลยีอย่างสมดุล ทำให้สามารถบริหารจัดการนวัตกรรมให้สอดรับกับระเบียบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่างจากกลุ่ม Gen Z ที่แม้จะเป็น Digital Natives แต่อาจเกิดช่องว่างความคาดหวัง (Expectation Gap) เมื่อต้องเผชิญกับโครงสร้างการทำงานที่ซับซ้อนจนประเมินประสิทธิผลต่ำกว่าความเป็นจริง นอกจากนี้กลุ่มอายุ 30-39 ปี มักเป็นกำลังหลักที่มีประสบการณ์ตรง (Hands-on Experience) จากการได้รับมอบหมายให้ดูแลระบบสารสนเทศของโรงเรียน จึงมีทักษะการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษาได้ดีกว่ากลุ่มที่เพิ่งเริ่มบรรจุ

2.3 ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง โดยภาพรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลตามประสบการณ์การทำงานพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนถึงปรากฏการณ์ การรีเซ็ตทางเทคโนโลยี (Technological Reset) ในระบบการศึกษา เนื่องจากเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น AI และระบบคลาวด์ ได้เปลี่ยนรูปแบบการทำงานไปอย่างสิ้นเชิง ทำให้ประสบการณ์การบริหารแบบอนาล็อกในอดีตไม่สามารถการันตีความสำเร็จได้อีกต่อไป ผู้บริหารทุกระดับไม่ว่าจะใหม่หรือเก่าจึงต้องเริ่มต้นเรียนรู้ทักษะใหม่ (Reskilling) ไปพร้อมกัน ณ จุดเริ่มต้นเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดการแพร่กระจายของนวัตกรรมของ Rogers (2003) ที่ระบุว่าการยอมรับนวัตกรรมขึ้นอยู่กับทัศนคติและการเปิดรับมากกว่าความอาวุโส นอกจากนี้ แรงกดดันเชิงสถาบัน (Institutional Isomorphism) จากนโยบายส่วนกลางที่บังคับใช้ระบบสารสนเทศ เช่น DMC และ e-Budget อย่างเข้มข้น ยังเป็นปัจจัยบังคับให้ผู้บริหารทุกกลุ่มประสบการณ์ต้องพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลจนกลายเป็นสมรรถนะพื้นฐาน (Core Competency) ในระดับมาตรฐานเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน

2.4 ขนาดโรงเรียนที่ต่าง มีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง โดยภาพรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลตามขนาดโรงเรียนพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนถึงการก้าวเข้าสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ที่ขนาดองค์กรและงบประมาณไม่ใช่ปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จอีกต่อไป แต่ขึ้นอยู่กับภูมิปัญญาในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารต้องปรับบทบาทจากผู้จัดการ (Manager) สู่การเป็นผู้นำทางปัญญา (Intellectual Leader) ที่สามารถใช้

นวัตกรรมขับเคลื่อนคุณภาพภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดให้ทุกสถานศึกษาเร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและระบบ Big Data เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ แรงกดดันเชิงนโยบาย (Policy Pressure) นี้จึงเป็นตัวเร่งให้ผู้บริหารทุกขนาดโรงเรียนต้องพัฒนาสมรรถนะจนช่องว่างทางสถิติลดลง นอกจากนี้ เทคโนโลยีแพลตฟอร์มออนไลน์ยังช่วยทลายกำแพงการสื่อสาร ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือได้เข้มแข็ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2001) ที่ว่าหัวใจการนำองค์กรอยู่ที่จุดมุ่งหมายทางศีลธรรมและการสร้างความสัมพันธ์ ซึ่งผู้บริหารทุกระดับสามารถแสดงออกถึงภาวะผู้นำได้ทัดเทียมกันไม่ว่าสถานศึกษาจะมีขนาดใด

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มโรงเรียนอำเภอปลวกแดง มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล

ผู้บริหารต้องมีความกล้าหาญทางดิจิทัลในการประกาศนโยบาย Digital First หรือนโยบายลดใช้กระดาษ (Paperless) อย่างเป็นรูปธรรม โดยปรับเปลี่ยนโครงสร้างงบประมาณจากวัสดุสิ้นเปลืองไปสู่การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีระยะยาว เพื่อวางตำแหน่งโรงเรียนให้สอดคล้องกับทิศทางอนาคตอย่างยั่งยืน

3.2 ด้านการบริหารจัดการและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

มุ่งสู่การบริหารงานอัจฉริยะ (Smart Management) ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven) โดยใช้ระบบ Dashboard แสดงผลข้อมูลสารสนเทศแบบ Real-time และแพลตฟอร์มออนไลน์บูรณาการงานทั้งระบบ เพื่อช่วยในการตัดสินใจเชิงนโยบายที่แม่นยำ ลดความซ้ำซ้อนของเอกสาร และช่วยให้กระบวนการทำงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

3.3 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลและการพัฒนาบุคลากร

สร้างนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเติบโต โดยการสร้าง พื้นที่ปลอดภัย (Psychological Safety) ให้ครูกล้าทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ๆ โดยไม่เกรงกลัวความผิดพลาด (Innovation Sandbox) พร้อมทั้งเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาจากการอบรมภายนอก มาเป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) และระบบพี่เลี้ยงภายใน (Digital Mentoring) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ที่ยั่งยืน

3.4 ด้านการสื่อสารดิจิทัลและการสร้างเครือข่าย

สวมบทบาท นักเชื่อมประสาน (Network Builder) โดยใช้ประโยชน์จากบริบทพื้นที่อุตสาหกรรม ใช้ช่องทางดิจิทัลสื่อสารเชิงรุกเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและระดมทรัพยากร (CSR) จากภาคเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มาช่วยลดช่องว่างด้านงบประมาณและเติมเต็มอุปกรณ์เทคโนโลยี

3.5 ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางไซเบอร์

ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบ (Role Model) ในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และกำหนดระเบียบธรรมาภิบาลข้อมูลอย่างเคร่งครัด ควบคู่ไปกับการปลูกฝังความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ให้แก่ครูและนักเรียน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางไซเบอร์ที่เข้มแข็งและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลด้านการบริหารจัดการและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านนี้ให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งประกาศวาระ Digital First โดยงดรับรายงานรูปแบบกระดาษอย่างเป็นทางการ และรวมศูนย์แพลตฟอร์มการทำงาน (Platform Unification)

2. ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อรักษามาตรฐานและพัฒนาต่อยอด ผู้บริหารควรจัดสรรทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ โดยวิเคราะห์ความคุ้มค่าและโอนย้ายงบประมาณส่วนต่างไปสู่การเช่าซื้อระบบ Cloud Storage หรือ High-speed Internet

3. ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลและการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมุ่งสร้างพื้นที่ทดลองนวัตกรรม (Innovation Sandbox) ที่อนุญาตให้ครูลองใช้วิธีการใหม่ๆ

4. ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลด้านการสื่อสารดิจิทัลและการสร้างเครือข่าย ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อความยั่งยืน ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารเชิงรุก (Proactive Digital Branding) ผ่านเว็บไซต์และ Social Media

5. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อลดช่องว่างนี้ หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามรุ่น (Cross-generational Learning)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การขยายขอบเขตกลุ่มประชากร: ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.)

2. การเจาะลึกด้วยวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research): ควรทำการวิจัยเชิงทดลองหรือวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยสร้าง รูปแบบ (Model) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มโรงเรียนเป้าหมาย

3. การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ (Causal Factor Analysis): ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล เช่น ทัศนคติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง (Attitude towards Change), แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือทักษะทางอารมณ์ (Soft Skills) เพื่อค้นหาว่าปัจจัยใดเป็นตัวทำนายที่สำคัญที่สุดในการสร้างผู้นำยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

จิติมา วรรณศรี. (2564). *การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 3). รัตนสุวรรณการพิมพ์.

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2566). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.* ศิริธรรมออฟเซ็ท.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล.* มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ธนัชพร เกิดรุ้ง และ ภูวนัย สุวรรณธารา (2025). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.),* 7(4), 233-250. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/283331

ลลิดา ไสยสัตย์ และศศิรดา แพงไทย. (2025). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. *Journal of Integration Social Sciences and Development,* 5(1), 63-76. https://so15.tci-thaijo.org/index.php/JISSD/article/view/1750

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* พริกหวานกราฟฟิค.

Anderson, R. E., & Dexter, S. (2005). School technology leadership: An empirical investigation of prevalence and effect. *Educational Administration Quarterly,* 41(1), 49-82.

Castells, M. (2010). *The rise of the network society* (2nd ed.). Wiley-Blackwell.

Couros, G. (2015). *The innovator's mindset: Empowering learning, unleashing talent, and leading a culture of creativity.* Dave Burgess Consulting, Inc.

Creighton, T. B. (2003). *The principal as technology leader.* Corwin Press.

Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change.* Jossey-Bass.

Fullan, M. (2013). *Stratosphere: Integrating technology, pedagogy, and change knowledge.* Toronto: Pearson.

Fullan, M., & Quinn, J. (2016). *Coherence: The right drivers in action for schools, districts, and systems.* Thousand Oaks, CA: Corwin.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). Wiley.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). Wiley.

Kotter, J. P. (1996). *Leading change.* Harvard Business School Press

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

Picciano, A. G. (2011). *Educational leadership and planning for technology* (5th ed.). Pearson.

Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants part 1. *On the Horizon,* 9(5), 1-6. https://doi.org/10.1108/10748120110424816

Richardson, J. W., & Sterrett, W. L. (2018). *Digital principal: A practical guide to leading innovation.* International Society for Technology in Education.

Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). Free Press.

Sheninger, E. (2019). *Digital leadership: Changing paradigms for changing times* (2nd ed.). Corwin.

การบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

The Academic Management of Opportunity Expansion Schools under the Office of Saraburi Primary Educational Service Area 2

พงษ์นรินทร์ จงกูล[1], สมนึก การีเวท[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์กรุงเทพ

[2]อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์กรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามสภาพส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาส ปีการศึกษา 2568 จำนวน 263 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของยามาเน่ โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนว ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) ตำแหน่งและประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ไม่แตกต่างกัน ส่วนวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 3) แนวทางการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีทั้งหมด 8 แนวทาง

คำหลัก: แนวทางการพัฒนา, การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหาร

Abstract

The objectives of this research were to:1) study the academic administration in educational opportunity expansion schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2; 2) compare academic affairs management in educational opportunity expansion schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by personal factors; and 3) explore guidelines for the development of academic administration within these schools. The research sample consisted of 263 administrators and teachers working in educational opportunity expansion schools during the 2025 academic year. The sample size was determined using Taro Yamane's formula, and the participants were selected through stratified random sampling and simple random sampling techniques. The research instrument utilized for data collection was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.958. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, and F-test (ANOVA).

The research findings revealed that: 1) The overall academic administration of educational opportunity expansion schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 was perceived at a high level. When considering individual aspects, the areas with the highest mean scores were instructional management, followed by learning process development, measurement and evaluation, credit transfer and educational research. Other areas rated at a high level included learning resource development, educational supervision, guidance services, internal quality assurance, and community academic empowerment. Educational technology and media development also received a high rating, while academic cooperation with other institutions and organizations yielded the lowest mean score, though it remained at a high level overall. 2) Comparative analysis revealed that personnel with different positions and work experiences showed no significant difference in their opinions regarding academic

administration. However, participants with different educational backgrounds exhibited a statistically significant difference in their opinions at the .01 level. 3) The study identified eight key approaches to academic affairs management in educational opportunity expansion schools.

Keywords: Development Guidelines, Academic Administration, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประกาศใช้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของไทย โดยมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ต้องการให้ผู้เรียนมีทักษะ ทัศนคติที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษายังคงเผชิญความท้าทายวิกฤต ทั้งจากปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการที่ขาดประสิทธิภาพ และสภาวะจำนวนนักเรียนที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สถานศึกษาขาดความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและกลายเป็นตัวเลือกสุดท้ายในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน ซึ่งแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวยังไม่ปรากฏชัดเจนในนโยบายระดับชาติ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่ยังไม่เคยมีการศึกษาวิจัยในประเด็นนี้มาก่อน ข้อค้นพบที่ได้จะเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และยกระดับภาพลักษณ์ของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามสภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

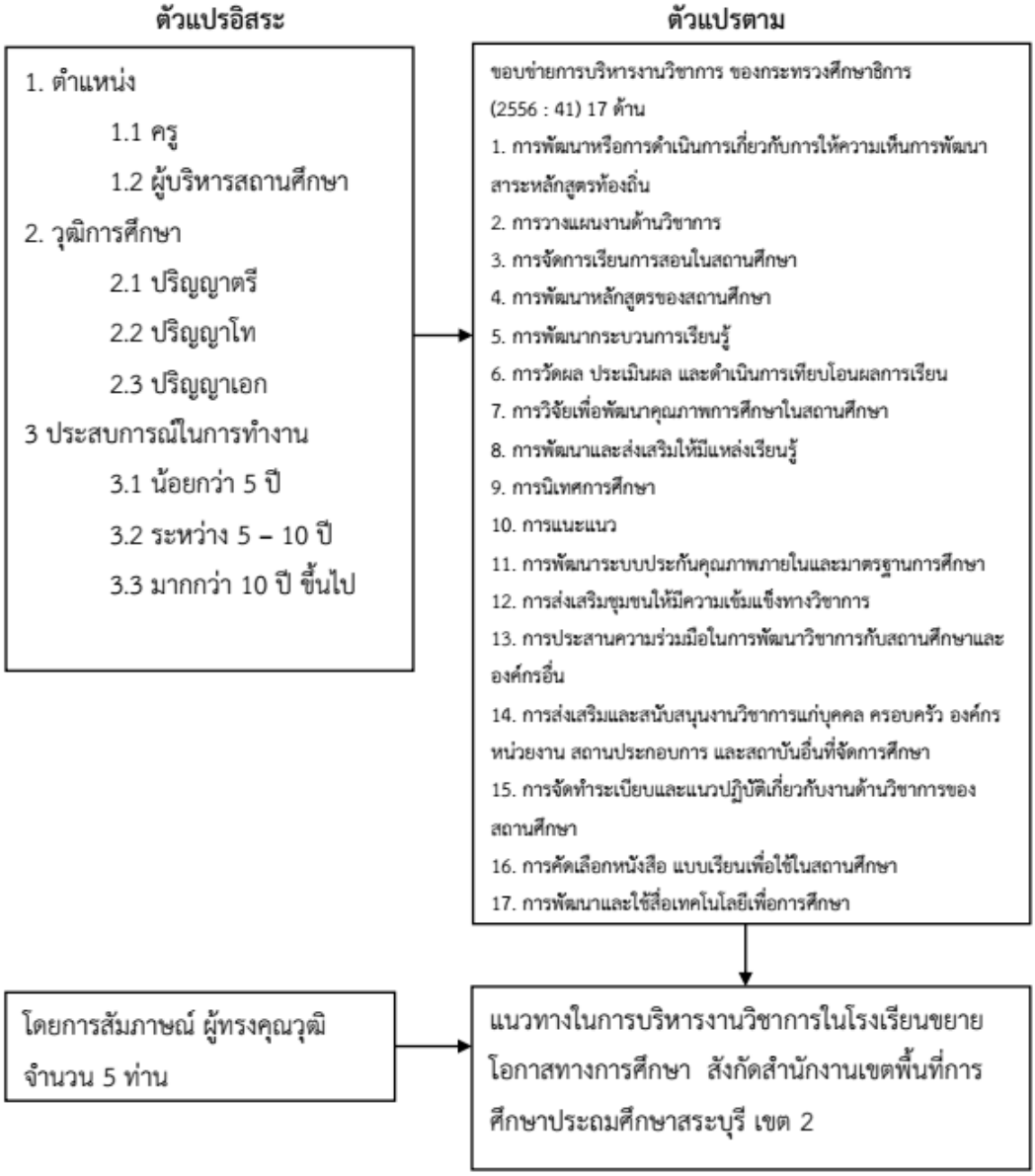
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สามารถนำข้อมูลไปประกอบการพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด รวมทั้งสร้างภาพลักษณ์ทางวิชาการที่ดีให้กับสถานศึกษาพร้อมทั้งยังสร้างโอกาสและความพร้อมให้กับผู้รับบริการในสถานศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจากคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการ (2556: 41) ได้ 17 ด้าน ดังนี้



วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 777 คน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 35 โรงเรียน ปีการศึกษา 2568 โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane. 1973: 727) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 โดยจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 263 คน โดยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

1. แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 17 ด้าน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัญหา อุปสรรคและสภาพการบริหารงานวิชาการแบบปลายเปิด

2. แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 การดำเนินงานในการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและตัวแปรที่ศึกษา

1.3 สร้างแบบสอบถามและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการปรับปรุงร่างแบบสอบถามของการศึกษาและตัวแปรที่ศึกษา

1.4 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ทำการพัฒนาขึ้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง (subject matter specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Item objective congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80-1.00

1.5 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach; อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด. 2546: 96) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.958

1.6 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

2. การสร้างแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview)

2.1 ศึกษา วิเคราะห์ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ และศึกษาแนวทางในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ได้จากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถาม

2.2 สร้างคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา

2.3 แก้ไข ปรับปรุงคำถามในการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะก่อนนำไปใช้จริง

2.4 นำแบบการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ที่ถูกต้องแล้วจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ประกอบการจัดการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเอง ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด

2. นำหนังสือที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เห็นชอบ และแนบหนังสือที่มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ขออนุญาตไปยังโรงเรียนโดยตรง ส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประสานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (google from) จำนวนทั้งสิ้น 263 คน

3. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

4. ส่งหนังสือขอความร่วมมือ และแบบสัมภาษณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

5. ประสานกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์เพื่อขอนัดหมายวันและเวลาสัมภาษณ์

6. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่นัดหมาย

ผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ส่วนใหญ่ตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 86.31 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.51 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.16

2. การบริหารวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.96, S.D. = 0.150) และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนว ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.99, S.D. = 0.138) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.98, S.D. = 0.144) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.85, S.D. = 0.367) ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 1 การเปรียบเทียบการบริหารวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

การบริหารวิชาการ	ตำแหน่ง		วุฒิการศึกษา		ประสบการณ์	
รายด้าน	t	P-Value	F	P-value	F	P-value
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	16.981	0.000	80.822**	0.000	2.280	0.104
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ	18.699	0.000	94.278**	0.000	2.705	0.069
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	-0.534	0.594	0.190	0.827	0.404	0.668
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	9.237	0.000	28.058**	0.000	1.402	0.248
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	-0.534	0.594	0.190	0.827	0.404	0.668
6. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	-0.576	0.565	0.221	0.802	0.402	0.670
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	-0.534	0.594	0.190	0.827	0.404	0.668

ตาราง 1 ต่อ

การบริหารวิชาการ	ตำแหน่ง		วุฒิการศึกษา		ประสบการณ์	
รายด้าน	t	P-Value	F	P-value	F	P-value
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	-0.534	0.594	0.190	0.827	0.404	0.668
9. การนิเทศการศึกษา	-0.534	0.594	0.190	0.827	0.404	0.668
10. การแนะแนว	-0.534	0.594	0.190	0.827	0.404	0.668
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	-0.534	0.594	0.190	0.827	0.404	0.668
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	-0.534	0.594	0.190	0.827	0.404	0.668
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	32.723	0.000	190.885**	0.000	3.273*	0.039
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	-0.652	0.515	7.256**	0.001	0.461	0.631
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	7.779	0.000	51.161**	0.000	3.384*	0.035
16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	15.791	0.000	164.994**	0.000	6.300**	0.002
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	-0.854	0.394	0.647	0.524	0.857*	0.425
รวม	6.806	0.000	18.498**	0.000	1.257	0.286

จากตาราง 1 พบว่า ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการจัดทำระเบียบ

และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนว ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ไม่แตกต่างกัน และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

4. แนวทางการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

4.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เน้นหลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student-Centered) ตอบสนองความต้องการและศักยภาพรายบุคคลผ่านกระบวนการ Active Learning พร้อมระบบติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

4.2 การจัดการเรียนการสอน ยกระดับประสิทธิภาพการเรียนรู้ด้วย Active Learning เพื่อสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์และองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยขับเคลื่อนผ่านการพัฒนาสมรรถนะครูการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการวัดผลต่อเนื่องเพื่อพัฒนาสัมฤทธิผลทางการศึกษา

4.3 การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ มุ่งเน้นการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Learning Ecosystem) ผ่านการพัฒนาสื่อที่ทันสมัยควบคู่กับการเสริมสร้างทักษะดิจิทัลของครูเพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงแหล่งความรู้และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

4.4 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อบ่มเพาะทักษะการแก้ปัญหา โดยใช้เทคโนโลยีเป็นกลไกเชื่อมโยงเนื้อหากับบริบทจริง (Authentic Learning) และใช้ระบบบริหารจัดการที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล

4.5 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน พัฒนาระบบประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (K) ทักษะ (P) และคุณลักษณะ (A) โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการส่งกลับ (Feedback) และมีมาตรฐานการเทียบโอนที่โปร่งใสและเป็นธรรม

4.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (R&D) เป็นฐานในการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการนำผลงานไปใช้จริง (Implementation) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการตอบสนองต่อบริบทจริงของสถานศึกษา

4.7 การนิเทศการศึกษา ขับเคลื่อนการนิเทศเชิงรุกผ่านระบบ Coaching และการตรวจเยี่ยมชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ เสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และใช้ข้อมูลสารสนเทศในการติดตามผลเพื่อพัฒนาทักษะการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง

4.8 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สร้างกลไกประกันคุณภาพที่วัดผลได้จริง เน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย (Stakeholders) และการใช้เทคโนโลยีวิเคราะห์ช่องว่างการพัฒนา (Gap Analysis) พร้อมรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อสาธารณะ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย พัชรินทร์ กล่อมสุริวงค์ และจิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์ (2565) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัย กัญฐณา คำเหมือง (2565) ผลการวิจัย สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัย ธนิกา จันทร์ฉุน (2564) ผลการวิจัย การบริหารงานวิชาการโรงเรียนการกุศล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัย ธนพรรณ นิยมพฤกษ์ (2564) ผลการวิจัย การดำเนินงานพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การทดสอบสมติฐาน

2.1 ตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัย ธนิกา จันทร์ฉุน (2564) ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารและครู ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องงานวิจัย ธนพรรณ นิยมพฤกษ์ (2564) ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งที่ต่างกันเห็นว่าแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสไม่แตกต่างกัน

2.2 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัย กำไล ปานม่วง (2564) ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องงานวิจัย พัชรินทร์ กล่อมสุริวงค์ และจิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์ (2565) ผลการวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการ โดยรวมแตกต่างกัน

2.3 ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัย กัญฐณา คำเหมือง (2565) ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

3.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรควรมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องผ่านเทคโนโลยีและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับ มูนา จารง (2560) ได้เสนอแนวทาง ควรดำเนินการจัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับ พัชญ์พิชา จันทา (2563) ได้เสนอแนวทาง ควรมีการประชุมวางแผน และแต่งตั้งคณะทำงานร่วมทำการวิเคราะห์สภาพสถานศึกษา SWOT Analysis เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดด้อย ศักยภาพของสถานศึกษา

3.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วย Active Learning โดยส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ พัฒนาครู ใช้เทคโนโลยีและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ ธัชมัย ภัทรมานิต (2560) ได้เสนอแนวทาง ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และสอดคล้องกับ นุชเรศ คำดีบุญ (2564) ได้เสนอแนวทางเน้นการจัดการเรียนการสอนเป็นสำคัญ จัดระบบ การเรียนการสอนในโรงเรียน จัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงนักเรียนเป็นหลัก

3.3 ด้านการพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้โดยเน้นพัฒนาสื่อ ทักษะดิจิทัลของครู และแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัยและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ สุจิตรา สุวลักษณ์ (2559) ได้เสนอแนวทาง ควรจัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบายวางแผนในเรื่องการจัดหา และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา มีการพัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาของชุมชน และสอดคล้องกับ พัชญ์พิชา จันทา (2563) ได้เสนอแนวทาง ควรจัดอบรมให้ความรู้ในการผลิตและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนสำหรับครูผู้สอนทุกคนในสถานศึกษา

3.4 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง พร้อมพัฒนาทักษะครูและประเมินผลต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ พัชญ์พิชา จันทา (2563) ได้เสนอแนวทาง ควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยในรูปแบบที่หลากหลายตามเนื้อหาสาระ และสอดคล้องกับ พรรษมน พินทุสมิต (2560) ได้เสนอแนวทาง ควรมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการ

สนับสนุนให้ครูจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ

3.5 ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการวัดผลที่ครอบคลุมด้วยเทคโนโลยีช่วยประเมินผลอย่างแม่นยำ โปร่งใส และเป็นธรรม พร้อมเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ พัชญ์พิชา จันทา (2563) ได้เสนอแนวทาง ควรประชุมวางแผน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำระเบียบข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้งานวัดผลมีฐานข้อมูลในระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสืบค้นและปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องรวดเร็ว ทันสมัย ครูผู้สอนทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัดตามกลุ่มสาระการเรียบรู้ที่กำหนดในหลักสูตรสถานศึกษา และสอดคล้องกับ ปาริชาต สุนทร (2560) ได้เสนอแนวทาง ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมสร้างระเบียบ แนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียน รวบรวมข้อมูลผลการเรียนรู้ของผู้เรียนระหว่างภาคเรียน ร่วมวัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียน ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และนักเรียนร่วมประเมินผลการสอน และร่วมนำผลการประเมินการเรียนการสอนไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

3.6 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การส่งเสริมการวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทโรงเรียนช่วยยกระดับการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาสื่อกระบวนการสอนใหม่ การแก้ปัญหาห้องเรียน และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับ รัชนีย์ สีหะวงษ์ (2558) ได้เสนอแนวทาง ควรจัดให้มีการอบรมครูเกี่ยวกับการสร้างและการใช้นวัตกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนต้องให้ความร่วมมือในการวิจัยตลอดจนเผยแพร่ผลงานวิจัย และสอดคล้องกับ พัชญ์พิชา จันทา (2563) ได้เสนอแนวทาง ควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน วางแผนและกำหนดแนวทางการทำวิจัย จัดทำคู่มือการทำวิจัยของสถานศึกษาและการทำวิจัยในชั้นเรียนทุกภาคเรียน

3.7 ด้านการนิเทศการศึกษา การนิเทศและพัฒนาคุณภาพการสอนมุ่งเน้นความร่วมมือและการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอนและเสริมสร้างศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ พัชญ์พิชา จันทา (2563) ได้เสนอแนวทาง ควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ และกำหนดปฏิทินการนิเทศ กำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการนิเทศของครูผู้สอนให้ชัดเจน ชี้แจงแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้ครูผู้สอนมีความเข้าใจตรงกันดำเนินการนิเทศ และสอดคล้องกับ กิ่งแก้ว เฟื่องศิลา (2558) ได้เสนอแนวทาง สถานศึกษาควรจัดทำแผนการนิเทศ กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน มีเอกสารประกอบการนิเทศและปฏิทินการปฏิบัติการนิเทศ โดยการมีส่วนร่วมองบุคลากรทุกฝ่าย ควรมีการประเมินผล การนิเทศร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.8 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา การบริหารและประกันคุณภาพการศึกษาต้องมีมาตรฐานชัดเจน ระบบติดตามผลที่ครอบคลุม และใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับ พัชญ์พิชา จันทา (2563) ได้เสนอแนวทางควรให้ความสำคัญต่อการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา แต่งตั้งคณะดำเนินงาน กำหนดผู้รับผิดชอบ มีระบบการดำเนินงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับ เกตกนก สวยค้าข้าว (2561) ได้เสนอแนวทาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรขัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบประกับคุณภาพภายในสถานศึกษา และควรกำกับติดตามการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาดังนี้

1. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยกำหนดกลยุทธ์การขับเคลื่อนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มุ่งเน้นการสนับสนุนเชิงนโยบายด้วยการจัดสรรงบประมาณ การจัดอบรมพัฒนาบุคลากร และการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พร้อมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ระดับบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมวัฒนธรรมการวิจัยในองค์กร โดยกระตุ้นให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาผู้เรียน (PLC) สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่สาธารณะ และผลักดันให้นำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนจริง ระดับครูผู้สอน บูรณาการงานวิจัยเข้ากับการจัดการเรียนรู้ โดยทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาวิจัยในชั้นเรียน นำผลที่ได้มาแก้ปัญหาและปรับปรุงการสอน พร้อมทั้งเผยแพร่องค์ความรู้เพื่อเป็นแนวทางให้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ

2. ด้านการนิเทศการศึกษา กำหนดโครงสร้างและกลไกการขับเคลื่อนการนิเทศการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดนโยบายและแนวทางการนิเทศภายในให้ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากรและการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการนิเทศของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ระดับผู้บริหารสถานศึกษา แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติผ่านการจัดทำแผนงาน โครงการ คู่มือ และปฏิทินการนิเทศที่ชัดเจน กำกับดูแลและติดตามผลการนิเทศอย่างใกล้ชิดเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ระดับครูผู้สอน มีส่วนร่วมในกิจกรรมการนิเทศอย่างสร้างสรรค์และเปิดรับคำแนะนำเพื่อยกระดับทักษะการสอน นำผลลัพธ์และข้อเสนอแนะไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน

ร่วมมือกับภาคีเครือข่ายครูและผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

กัญฐณา คำเหมือง. (2565). *การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 27 สำนักงานเขตสายไหม สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

เกตกนก สวยค้าข้าว. (2561). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กิ่งแก้ว เฟื่องศิลา. (2558). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อศรีวิทยากร.* สารนิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กำไล ปานม่วง. (2564). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ธนิกา จันทร์ฉุน. (2564). *การบริหารงานวิชาการโรงเรียนการกุศล สังกัดส านักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ธัชมัย ภัทรมานิต. (2560). แนวทางการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา,* 12(2), 445-462.

ธนพรรณ นิยมพฤกษ. (2564). *การศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในศูนย์ประสานงานขลุงศิขริน อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

นุชเรศ คำดีบุญ. (2564). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4.* มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปาริชาต สุนทร. (2560). *การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.* วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

พรรษมน พินทุสมิต. (2560). *การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พัชรินทร์ กล่อมสุริวงค์ และจิรศักดิ์ สุรังคพิพรรธน์. (2565). *การบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

พัชญ์พิชา จันทา. (2563). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.* วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มูนา จารง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

รัชนีย์ สีหะวงษ์. (2558). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1.* วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุจิตรา สุวลักษณ์. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาห้วยแร้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers. (pp.202-204)

Yamane, Taro. (1973). *Statistics an introductory analysis.* New York Harper & Row.

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

Competencies of School Administrators in Schools Providing Expanded Educational Opportunities, under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1.

ฉมาพร สมมาตร[1], สมนึก การีเวท[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,
chamaporn.somm@northbkk.ac.th
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,
somnuk.ka@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวนทั้งสิ้น 162 คน โดยการกำหนดจากตารางตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน และการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบ Checklist มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) ระหว่าง 0.50-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .991 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าความเชื่อมั่น ค่าสถิติเปรียบเทียบสองกลุ่มตัวอย่าง (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า 1. การศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.473) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.523) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.460) และด้านการบริการที่ดี ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.451) และการศึกษาความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.372) ด้านการสื่อสารและจูงใจ ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.466) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.501) และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.431) 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา พบว่า เพศต่างกัน ไม่แตกต่างกัน และวุฒิการศึกษาต่างกัน แตกต่างกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน ต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ทั้ง 8 สมรรถนะ มีขั้นตอนและกระบวนการที่สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้ครบถ้วนทุกสมรรถนะ

คำหลัก: สมรรถนะของผู้บริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this study were to 1) examine the competencies of school administrators in schools providing expanded educational opportunities, 2) compare the competencies of school administrators in schools providing expanded educational opportunities, and 3) investigate guidelines for developing the competencies of school administrators in schools providing expanded educational opportunities under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 162, selected using the Krejcie and Morgan sampling table and stratified random sampling. The data collection instrument was a 5-level Likert scale checklist with an Index of Content Validity (IOC) of 0.50–1.00 and a reliability coefficient of .991. Statistical analyses included frequency, percentage, mean ($\overline{X}$), standard deviation (S.D.), consistency index, reliability coefficient, t-test, and F-test using one-way ANOVA.

The research findings revealed the following: 1. A study of the core competencies of school administrators in schools providing expanded educational opportunities showed a high level. Ranked from highest to lowest mean scores, these competencies were: teamwork ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.473), self-development ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.523), achievement orientation ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.460), and good service ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.451). A study of teachers' opinions regarding the job-specific competencies of school administrators in schools providing expanded educational opportunities showed a high level. Ranked from highest to lowest mean scores, these competencies were vision ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.372),

communication and motivation ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.466), analysis and synthesis ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.501), and personnel potential development ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.431). 2. A comparison of teachers' opinions on the competencies of school administrators in schools providing expanded educational opportunities under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1, categorized by gender and educational attainment, revealed no difference between genders, but the statistically difference was found among those with different educational attainments. A one-way analysis of variance, categorized by work experience and school size, on the core competencies and job-specific competencies of school administrators in extended education schools revealed no statistically differences. 3. The guidelines for developing the competencies of school administrators in extended education schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1, encompassing all eight competencies, had steps and processes that could be fully applied for all competencies.

Keywords: School administrator competencies, School administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทและทำให้เกิดอาชีพใหม่ ๆ (Digital Disruption) โดยกำหนดจุดเน้นในการยกระดับทักษะที่จำเป็น ทั้งการเสริมทักษะใหม่ (Up-Skill) และการเพิ่มทักษะใหม่ที่จำเป็น (Re-Skills) เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกายและใจ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องปรับตัวอย่างพลิกผัน โดยเฉพาะในระดับชั้นมัธยมศึกษา (โรงเรียนขยายโอกาส) ที่ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงานหรือการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รัตนา กาญจนพันธ์. 2563)

แผนพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตอบสนองการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มี ความโปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล สร้างขวัญกำลังใจ และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้สรุปไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหัวใจหลักในการขับเคลื่อน คือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สระบุรี เขต 1 โดยมีวิสัยทัศน์ กล่าวคือ “องค์กรคุณภาพ องค์กรแห่งความสุข” (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. 2567: 69)

ตามประกาศราชกิจจานุเบกษาระเบียบสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ว่าด้วยหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานและจรรณยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโดยประกอบไปด้วย กระบวนทัศน์และกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษายุคใหม่ ภาวะผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา จรรณยาบรรณและธรรมาภิบาลการบริหารสถานศึกษา และสัมมนาการบริหารสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2568: 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กรและนำนโยบายจากกระทรวงไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมี "สมรรถนะความเป็นผู้นำ" ที่สูงขึ้น เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ ยังต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานบุคคลด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถค้นพบองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

การมีผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูง ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ องค์กรแห่งความสุข” ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จากเหตุผลและบริบทความเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1" เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความพร้อมและศักยภาพสูงสุดในการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

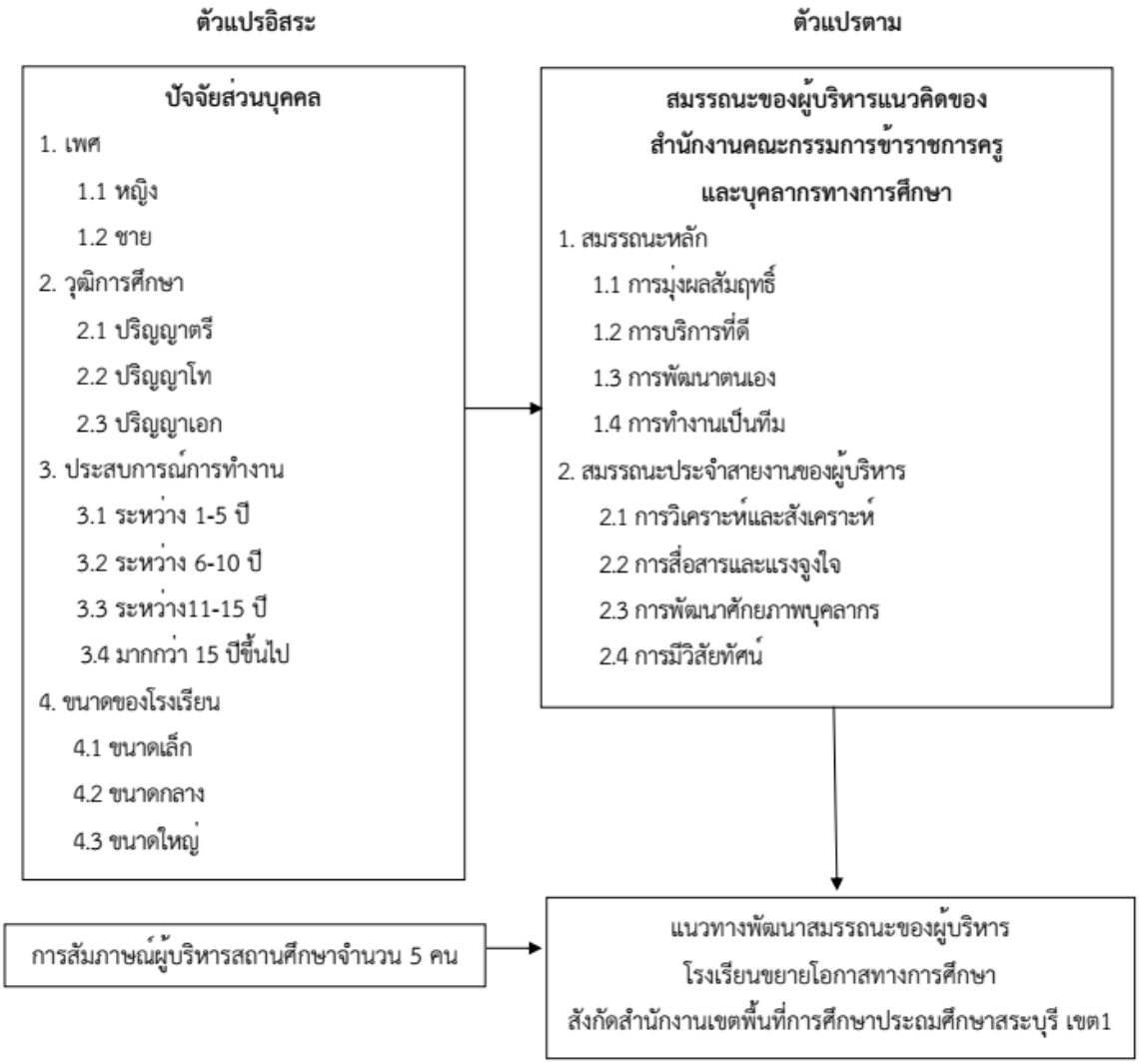
1. เพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการนำสมรรถนะ มาปรับใช้ในสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

กรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้เรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (นลพรรณ จอมคำ. 2566) ซึ่งทำหน้าที่กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดไว้ 2 กลุ่มใหญ่ ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ความคิดเห็นของครูที่มีสถานภาพแตกต่างกัน สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษประถมศึกษาสระบุรี เขต 1แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 ทั้งหมด 14 โรงเรียน ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งหมด 285 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2568 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 607-610) การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling) รวมครูจำนวน 157 คน

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 162 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการบริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 2 ด้าน 8 ข้อ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8) การมีวิสัยทัศน์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือแบบสอบถามครั้งนี้เพื่อให้การวิจัยได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือ และดำเนินการตามขั้นตอน ตามกระบวนการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตำราต่าง ๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นนำข้อมูลที่ศึกษามาสร้างเครื่องมือภายใต้การให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

2. การสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตำราต่าง ๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็นจำนวน 2 ด้าน 8 ข้อ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8) การมีวิสัยทัศน์

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามครั้งนี้ เพื่อให้การวิจัยได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการสารนิพนธ์ ได้ตรวจสอบ พิจารณา ปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสม

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปตรวจสอบคุณภาพหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ดังนี้

ให้คะแนน +1 รายการประเมินสอดคล้อง
ให้คะแนน 0 รายการประเมินไม่แน่ใจ
ให้คะแนน -1 รายการประเมินไม่สอดคล้อง

คำนวณค่า IOC จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง
R คือ คะแนนความคิดเห็น
N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ถ้าต่ำกว่านั้นจะต้องนำมาปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของ

ผู้เชี่ยวชาญ จากเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน ที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .991 นำไปใช้ได้

4. นำแบบสอบถามที่ทำการทดลองใช้ไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ เพื่อจัดพิมพ์เครื่องมือในรูปแบบสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
   1.1 ค่าความถี่ (Frequency)
   1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
   1.3 ค่ามัชฌิมาเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$)
   1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและเนื้อหาที่วัด (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
   3.1 ค่าสถิติเปรียบเทียบสองกลุ่มตัวอย่าง (t-test แบบ Independent Samples)
   3.2 การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
4. สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis)

ผลการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 แบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 ชุด ได้รับคืน 162 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์จำนวนร้อยละเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50) และเพศชาย จำนวน 38 คน (คิดเป็นร้อยละ23.50) วุฒิทางการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี จำนวน 136 คน (คิดเป็นร้อยละ 84.00) ปริญญาโท จำนวน 26 คน (คิดเป็นร้อยละ 16.00) ปริญญาเอก จำนวน 0 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.00) ประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 56 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.60) ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 56 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.60) ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 25 คน (คิดเป็นร้อยละ 15.40) มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 25 คน (คิดเป็นร้อยละ 15.40) ขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 49 คน (คิดเป็นร้อยละ 30.20) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 85 คน (คิดเป็นร้อยละ 52.50) และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 28 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.30) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 แบ่งข้อคำถาม จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวม

n = 162

องค์ประกอบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.12	0.460	มาก	3
2	ด้านการบริการที่ดี	4.09	0.451	มาก	4
3	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.15	0.523	มาก	2
4	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.22	0.473	มาก	1
	รวม	**4.15**	**0.476**	**มาก**	**-**

จากตาราง 1 การศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.476) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยมาก ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.473) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.523) และอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดี ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.451)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) ด้านการสื่อสารและจูงใจ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในภาพรวม

n =162

องค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา		ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา			
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.20	0.501	มาก	3
2	ด้านการสื่อสารและจูงใจ	4.23	0.466	มาก	2
3	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.14	0.431	มาก	4
4	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.25	0.372	มาก	1
	รวม	**4.21**	**0.442**	**มาก**	**-**

จากตาราง 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.442) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในะดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.372) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ($\overline{X}$ = 4.23,

S.D. = 0.466) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.501) และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.431)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา โดยการวิเคราะห์ ค่า t-test แบบ Independent และประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้สถิติ F-test: ANOVA (Analysis of Variance)

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

n = 162

สมรรถนะหลัก	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	0.205	3	0.068	0.318	0.812
	ภายในกลุ่ม	33.935	158	0.215		
	รวม	34.140	161			
2. การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.105	3	0.035	0.169	0.917
	ภายในกลุ่ม	32.748	158	0.207		
	รวม	32.853	161			
3. การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.070	3	0.023	0.084	0.969
	ภายในกลุ่ม	43.979	158	0.278		
	รวม	44.050	161			
4. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.088	3	0.029	0.129	0.943
	ภายในกลุ่ม	35.943	158	0.227		
	รวม	36.032	161			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.117**	**3**	**0.038**	**0.175**	**0.910**
	ภายในกลุ่ม	**36.651**	**158**	**0.231**		
	รวม	**36.768**	**161**			

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

n = 162

สมรรถนะประจำสายงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	0.320	3	0.107	0.419	0.740
	ภายในกลุ่ม	40.250	158	0.255		
	รวม	40.570	161			
2. การสื่อสารและแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.082	3	0.027	0.124	0.946
	ภายในกลุ่ม	34.928	158	0.221		
	รวม	35.010	161			
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.081	3	0.027	0.143	0.934
	ภายในกลุ่ม	29.884	158	0.189		
	รวม	29.966	161			
4. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.152	3	0.051	0.362	0.781
	ภายในกลุ่ม	22.164	158	0.140		
	รวม	22.316	161			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.158**	**3**	**0.053**	**0.262**	**0.850**
	ภายในกลุ่ม	**31.806**	**158**	**0.201**		
	รวม	**31.927**	**161**			

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

n = 162

สมรรถนะหลัก	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	0.829	2	0.414	1.978	0.142
	ภายในกลุ่ม	33.311	159	0.210		
	รวม	34.140	161			
2. การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.537	2	0.269	1.322	0.269
	ภายในกลุ่ม	32.315	159	0.203		
	รวม	32.853	161			
3. การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.497	2	0.249	0.908	0.405
	ภายในกลุ่ม	43.552	159	0.274		
	รวม	44.050	161			
4. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.006	2	0.503	2.284	0.105
	ภายในกลุ่ม	35.025	159	0.220		
	รวม	36.032	161			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.77**	**2**	**0.358**	**1.623**	**0.230**
	ภายในกลุ่ม	**36.050**	**159**	**0.226**		
	รวม	**36.768**	**161**			

จากตาราง 5 พบว่า ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

n = 162

สมรรถนะประจำสายงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	1.284	2	0.642	2.598	0.078
	ภายในกลุ่ม	39.286	159	0.247		
	รวม	40.570	161			
2. การสื่อสารและแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.921	2	0.460	2.148	0.120
	ภายในกลุ่ม	34.089	159	0.214		
	รวม	35.010	161			
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.060	2	0.030	0.159	0.853
	ภายในกลุ่ม	29.906	159	0.188		
	รวม	29.966	161			
4. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.183	2	0.091	0.656	0.520
	ภายในกลุ่ม	22.134	159	0.139		
	รวม	22.316	161			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.612**	**2**	**0.305**	**1.390**	**0.392**
	ภายในกลุ่ม	**31.353**	**159**	**0.197**		
	รวม	**36.965**	**161**			

จากตาราง 6 พบว่า ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยใช้ข้อคำถามหลังจากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและความต้องการจำเป็นในการแนวทางการพัฒนา

องค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่ครอบคลุมทั้งสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และสมรรถนะเฉพาะที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาระดับ ป.1-ม.3 ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาส สมรรถนะดังกล่าวเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการเชิงระบบ การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ และการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ปัญหาของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นปัญหาเชิงระบบ ที่เกิดจากความไม่สมดุลระหว่างบทบาทผู้นำ สมรรถนะด้านการบริหารและวิชาการ ทรัพยากร และภาระงานของครู การศึกษาวิจัยประเด็นดังกล่าวจึงมีความจำเป็น เพื่อพัฒนากรอบสมรรถนะผู้บริหารที่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนขยายโอกาส และสามารถเสริมพลังการทำงานของครู อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพและความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

แนวการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสเป็นปัจจัยเชิงระบบที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูและคุณภาพผู้เรียน การวิจัยประเด็นนี้จึงมีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพและความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาของผู้เรียนด้านการมุงผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

1.1 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.476) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยมาก ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.473) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.523) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.460) และด้านการบริการที่ดี ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.451)

1.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.442) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.372) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและจูงใจ

($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.466) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.501) และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.431)

2. ผลศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

2.1 เพศต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 วุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์และด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ แต่ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักและประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน

2.3.1 ประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า มีครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3.2 ขนาดโรงเรียนต่างกัน พบว่า ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ผลศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมสระบุรี เขต 1 เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยต้องครอบคลุมทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะบริบทสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ยังคงพบปัญหาเชิงระบบอันเกิดจากความไม่สมดุลระหว่างบทบาทผู้นำ การบริหารวิชาการ ทรัพยากร และภาระงานของครู ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนากรอบสมรรถนะของผู้บริหารให้สอดคล้องกับบริบทอย่างแท้จริง เพื่อเสริมพลังการทำงานของครู ลดความเหลื่อมล้ำ และยกระดับคุณภาพรวมถึงความเสมอภาคทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ดี ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารสถานศึกษา บ่มเพาะและถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะต่าง ๆ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้สูงขึ้น การบริการที่ดี การพัฒนาตนเองในด้านที่เหมาะสม การวิเคราะห์และสังเคราะห์ รวมไปถึงการสื่อสารและสร้างจูงใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรและการมีวิสัยทัศน์ ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาพร บรรจงเสนา ณ อยุธยาและคณะ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มี พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชิต แสงสว่าง (2563: 41-48) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่าผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไป น้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี

2. ผลการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจและตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะประจำสายงาน โดยเริ่มจากผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดและวางแผนงานด้านการมีวิสัยทัศน์ การสร้างแรงจูงใจ การวิเคราะห์สังเคราะห์รวมไปถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา นำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาพร บรรจงเสนา ณ อยุธยาและคณะ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสังกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านตามวุฒิการศึกษา พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดี ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร และสามารถนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยสุทฤศยา สุขสำราญ (2560) ทำการวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สู่ศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานของการวิจัยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักและประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักและประจำสายงานของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทฤศยา สุขสำราญ (2560) ทำการวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สู่ศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้มาโดยโดยเชื่อมโยงนโยบายระดับเขตพื้นที่สู่บริบทจริงของโรงเรียน มุ่งเน้นภาวะผู้นำทางวิชาการและการสร้างระบบสนับสนุนครูที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดทำตัวชี้วัดที่ประเมินจากผลการปฏิบัติงานจริงมากกว่างานเอกสาร ควบคู่กับการลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู และนำเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกขับเคลื่อนการบริหารให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงายวิจัยของ พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์ (2564) ทำวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ความมุ่งหมายของการทำวิจัยเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่าแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ทั้ง 8 สมรรถนะ มีขั้นตอนและกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ครบถ้วนทุกสมรรถนะ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไปการนำวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ควรเร่งพัฒนา "ด้านการบริการที่ดี" (ซึ่งผลวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด) โดยหน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารควรสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพที่หลากหลาย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

2. จากการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ควรให้ความสำคัญกับ "การพัฒนาศักยภาพบุคลากร" (ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด) โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเอง และจัดโครงการส่งเสริมครูให้มีความรู้ด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารงานวิชาการบรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี และวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักและประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริการที่ดีด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ต่อไป

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

นลพรรณ จอมคำ.(2566) *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1.* บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยพะเยา.

รัตนา กาญจนพันธุ์, (2563). การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤตไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). *วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์.* มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิชิต แสงสว่าง. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.* 14 (1), 218-231.

พงษ์พิชญ์ นิรุตตินานนท์. (2564). *ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สุทฤศยา สุขสำราญ. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองสู่ศตวรรษที่ 21. ใน *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8* (2752-2763). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. ฉบับปรับปรุง: แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566-2570).* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. 2567: 69

อุมาพร บรรจงเสนา ณ อยุธยา และคณะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา,* 4 (2), 120-132.

Krejcie, R. & Morgan, D. 1970. "Determining sample sizes for research activities." *Educational and Psychological Measurement* 30: 607-610.

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

The Student Care and Support System Operation in School under Lat Phrao District Office Bangkok

ศิริพรรณ ทรัพย์จันทร์[1], ทรงยศ แก้วมงคล[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร กำหนดตัวอย่างจากตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิเทียบส่วนและการสุ่มอย่างง่าย (Random Sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 154 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 อันดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง .60-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .957 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที t-test การทดสอบเอฟ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' test) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.206) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันที่รายด้านของขนาดของสถานศึกษา ด้านการส่งต่อนักเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างกันที่รายด้านของประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการส่งต่อนักเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. แนวทางในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร สถานศึกษาควรพัฒนา

ฐานข้อมูลสารสนเทศที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์และติดตามพฤติกรรมนักเรียน การคัดกรองนักเรียนด้วยเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานจะช่วยให้สามารถจำแนกกลุ่มนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนเป็นไปตามศักยภาพ

คำหลัก: การดำเนินงาน, ระบบดูแลช่วยเหลือ, นักเรียน, โรงเรียน

Abstract

The purposes of this research were: 1) to examine the level of implementation of the student support system in schools under the Lat Phrao District Office, Bangkok Metropolitan Administration; 2) to compare the implementation of the student support system in these schools, classified by gender, school size, and work experience; and 3) to explore guidelines for developing the implementation of the student support system in schools under the Lat Phrao District Office, Bangkok Metropolitan Administration. The sample consisted of 154 participants selected through stratified random sampling, using school size as the stratification variable with proportional allocation, followed by simple random sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranged from .60 to 1.00, and the reliability coefficient was .957. The statistics analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, one-way analysis of variance (One-way ANOVA), Scheffé’s post hoc test, and content analysis.

The research results revealed that: 1. The overall implementation of the student support system in schools under the Lat Phrao District Office, Bangkok Metropolitan Administration was at a high level. ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.206) When considering each aspect, all aspects were found to be at a high level. 2. When comparing the implementation classified by gender, school size, and work experience, no significant differences were found overall. However, significant differences at the .01 level were found in the aspect of student referral when classified by school size and by work experience. 3. For the development of the student support system, schools should establish accurate, complete, and up-to-date information databases to serve as fundamental data for analyzing and monitoring student behavior. In addition, the use of standardized screening tools would

enable appropriate student classification, leading to effective assistance, promotion, and development in accordance with students’ potential.

Keywords: Implementation, Student Support System, Students, Schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกในปัจจุบันที่ความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของเด็กและเยาวชนมากขึ้น อันเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมาย ผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียน ล้วนแต่จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน อีกทั้งการดำรงชีวิตให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของของโลก การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริม พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่งผลต่อการเรียนรู้ ทัศนคติ รวมถึงพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนไทย ซึ่งเป็นวัยที่มีปัญหาสุขภาพจิตมากที่สุดวัยหนึ่ง โดยแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ โดยพฤติกรรมบางอย่างมักเกิดขึ้นมานาน ทำให้แก้ไขยาก นอกจากนี้ในยุคดิจิทัลที่วัยรุ่นใช้เวลาบนโลกอินเทอร์เน็ตมากขึ้น ก็ทำให้มีปัจจัยเสี่ยงใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ทั้งสื่อ ข้อมูล โอกาสเจอคนหลากหลายเพิ่มขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นการเสี่ยงที่จะทำให้เพิ่มปัญหาสุขภาพจิตให้หนักขึ้นด้วย (กรมสุขภาพจิต. 2564 ออนไลน์)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตระหนักในความสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความเข้มแข็ง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์มาตรการและจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังได้สนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การเยี่ยมบ้านนักเรียน การจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียน การเสริมสร้างทักษะชีวิต การพัฒนาวินัยเชิงบวก รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน โดยมุ่งที่จะพัฒนานักเรียนในทุกระดับให้สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์และมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สอดคลองกับมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (Sustainable Development Goals: SDGs 2030, 2015)

ระบบการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และเติบโตเป็นพลเมืองไทยยุคใหม่ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา รวมถึงมีจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งระบบดังกล่าวยังเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งมีขั้นตอน วิธีการ และเครื่องมือที่ชัดเจน โดยมีครูประจำชั้นหรือ

ครูที่ปรึกษาเป็นผู้รับผิดชอบหลัก พร้อมการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2561: 1)

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว ยังดำเนินงานได้ไม่ทั่วถึงและต่อเนื่อง ขาดความเป็นระบบในการคัดกรองและติดตามนักเรียนกลุ่มเสี่ยง ครูผู้รับผิดชอบบางส่วนยังขาดความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงานตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยภาระงานของครูที่มีหลายบทบาทหน้าที่ทำให้การดำเนินงานช่วยเหลือนักเรียนไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร และความเสี่ยงของนักเรียนในพื้นที่ เช่น ปัญหาการขาดเรียนปัญหาครอบครัว และการใช้สื่อออนไลน์เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การประสานงานระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานภายนอกยังไม่เป็นรูปธรรมเพียงพอ (สำนักงานเขตลาดพร้าว: 2566 รายงานการติดตามการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรุงเทพมหานคร: กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารจัดการศึกษา เนื่องจากระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีบทบาทในการเฝ้าระวัง ดูแล ป้องกันและให้การช่วยเหลือนักเรียนก่อนจะเกิดปัญหารุนแรง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 โรงเรียน เพื่อจะได้ทราบข้อมูลด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำมาปรับปรุงและพัฒนาระบบช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบถึงการดำเนินงานและเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

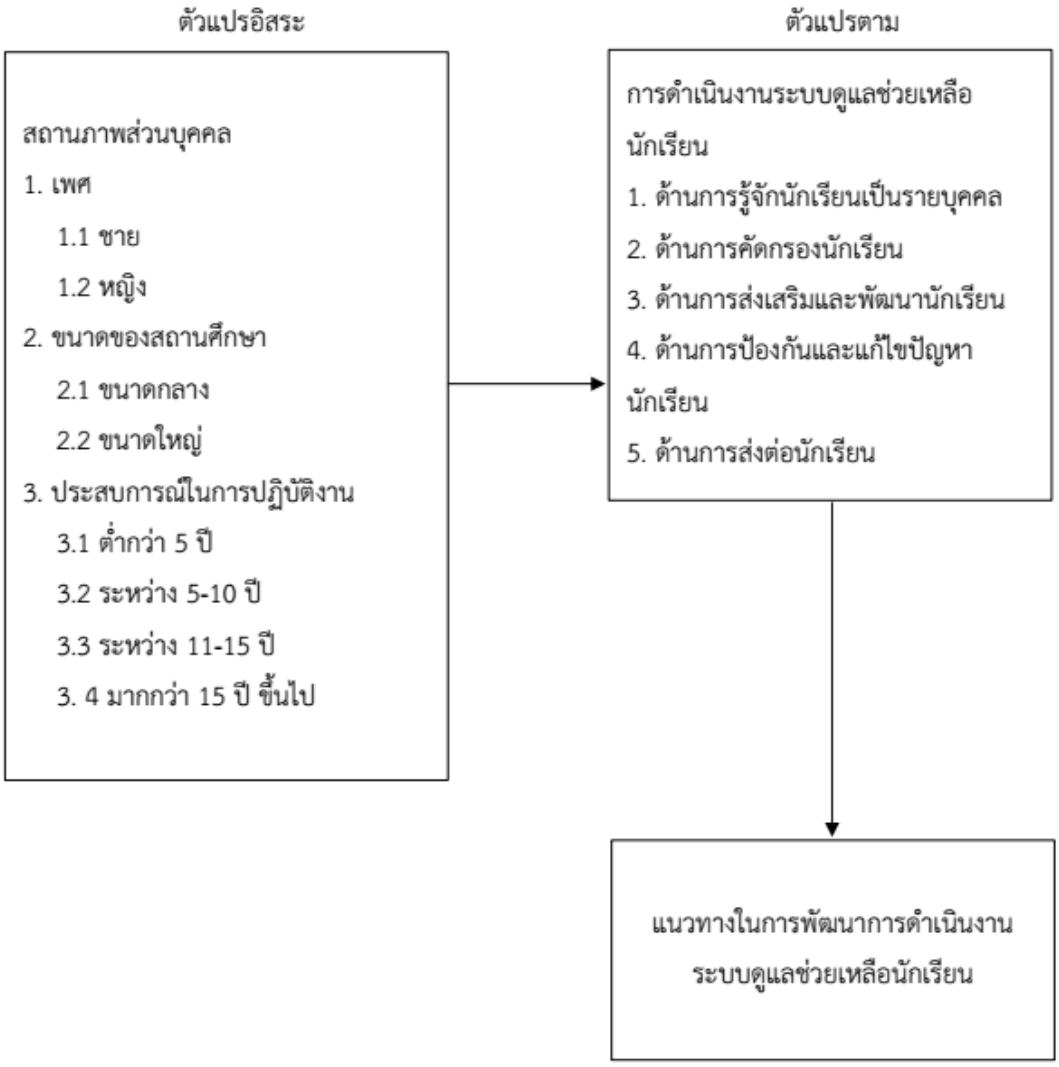
2. ครูหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแนวทางในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอย่างไร

3. ครูหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทราบแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

4. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ โดยการกำหนดแผนพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ปรับปรุงเครื่องมือและกระบวนการคัดกรองนักเรียน ช่วยเหลือ การส่งต่อให้เป็นระบบเดียวกัน พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง "การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดจากสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2552 ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



สมมุติฐาน

ครูที่มีสภาพส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 ทั้ง 6 โรงเรียน จำนวน 256 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์คำนวณ โดยเครซี่และมอแกน (Krejcie.Morgan: 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิเทียบส่วนและการสุ่มอย่างง่าย (Random Sampling)

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน หัวหน้างานวิชาการ 1 คน ผู้รับผิดชอบงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 1 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติดังนี้ ต้องมีประสบการณ์บริหารงานสถานศึกษา ไม่ต่ำกว่า 5 ปี ต้องมีประสบการณ์เป็นหัวหน้างานวิชาการ ไม่ต่ำกว่า 5 ปี และต้องมีประสบการณ์เป็นผู้รับผิดชอบงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ไม่ต่ำกว่า 5 ปี

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

แบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามและกำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน และ 5) ด้านการส่งต่อนักเรียน ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert. 1976) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหา พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60-1.00

5. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .957

7. เมื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเรียบร้อย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์โดยให้คลอบคลุมเนื้อหากรอบแนวคิดของการวิจัย

2. สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในเบื้องต้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้

5. นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-กรุงเทพ ไปส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษาที่เก็บข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา

2. นำแบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 คน ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำผลการตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ความถี่ (Mean) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2563: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การทดสอบที (t-test for Independent Samples) และการทดสอบเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’ test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ค่าสถิติ t-test และค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova)

ผลการวิจัย

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.22	0.322	มาก	5
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.46	0.291	มาก	3
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.47	0.295	มาก	1
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน	4.47	0.305	มาก	2
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.22	0.304	มาก	4
รวม	4.37	0.206	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.206) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.295) รองลงมาคือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.305) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.322)

3. การวิเคราะห์แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

แนวทางการพัฒนามีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน พบว่ามีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียน

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	เพศ		ขนาดสถานศึกษา		ประสบการณ์ทำงาน	
	t	P-value	t	P-value	F	P-value
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	0.610	.543	-0.396	.693	1.265	0.288
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	1.789	.076	-1.033	.303	1.557	0.202
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	0.109	.913	0.012	.990	1.515	0.213
4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน	-0.844	.400	0.001	.999	0.097	0.962
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	0.160	.873	2.624**	.010	5.581**	0.001
รวม	0.519	.604	0.357	.721	2.418	0.069

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 2 พบว่า ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนามีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน พบว่ามีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

ศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือครูผู้รับผิดชอบงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งวางแผนการดำเนินงานตามขั้นตอนของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริมและการพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ตลอดจนการส่งต่อนักเรียนอย่างเหมาะสม สอดคล้องงานวิจัยพชรมน เสียงใส (2564) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูประจำชั้น โรงเรียนในกลุ่ม เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูประจำชั้น โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยวาสนา บุญประสิทธ์ (2565) ได้ศึกษาการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยอภิชญานันท์ แซงดานุช (2566) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยอุมาพร นิยากาศ (2567) ได้ศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด 5 ด้าน นูรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564) ได้ศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า ระดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมติฐาน

2.1 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เพศที่แตกต่างกันปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย แนวทาง และมาตรฐานการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนเหมือนกัน ทำให้มีกรอบการปฏิบัติงานที่เป็นแนวทางเดียวกัน อีกทั้งสถานศึกษามีการมอบหมายบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างงานอย่างชัดเจน และมีการประชุม วางแผน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องงานวิจัยวาสนา บุญประสิทธ์ (2565) ได้ศึกษาการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า จำแนกตามเพศ โดยรวมเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศต่างกันมีการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาดำเนินงานภายใต้กรอบนโยบายและแนวปฏิบัติของต้นสังกัดเดียวกัน ทำให้มีมาตรฐาน ขั้นตอน และแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่สอดคล้องกัน อีกทั้งมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานอย่างชัดเจน ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องงานวิจัยของนูรมาน พิทักษ์สุขสันต์ (2564) ได้ศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน

2.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรทุกช่วงประสบการณ์ได้รับการปฐมนิเทศ อบรม และพัฒนาความรู้เกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขั้นตอน และแนวปฏิบัติที่ถูกต้องตรงกัน แม้ระยะเวลาการปฏิบัติงานจะแตกต่างกันก็ตาม สอดคล้องงานวิจัยของอุมาพร นิยากาศ (2567) ได้ศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร

3.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศผ่านการจัดทำฐานข้อมูลกลางและเครื่องมือคัดกรองที่มีมาตรฐาน โดยอาศัยการบูรณาการความร่วมมือระหว่างบุคลากรทุกภาคส่วนเพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมและบริบทรายบุคคลอย่างรอบด้าน ควบคู่ไปกับการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกและการเยี่ยมบ้านเพื่อเข้าถึงข้อมูลเชิงลึก ทั้งนี้ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำกับติดตามและสนับสนุนทรัพยากรเทคโนโลยี เพื่อนำข้อมูลมาเชื่อมโยงกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการช่วยเหลือที่ตรงจุดอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมาตรฐานเครื่องมือที่ครอบคลุมมิติพฤติกรรม อารมณ์ สังคม และการเรียนรู้ โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของพหุภาคีผ่านการประชุมวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากฐานข้อมูลสารสนเทศร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสังเกตและสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงลึก เพื่อจำแนกนักเรียนออกเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหาอย่างแม่นยำ ทั้งนี้ ผลการคัดกรองจะถูกนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการวางแผนการช่วยเหลือเชิงรุก การจัดการเรียนการสอนซ่อมเสริมตามศักยภาพ และการส่งต่อความช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีภายใต้ระบบการกำกับติดตามที่มีประสิทธิภาพ

3.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรขับเคลื่อนผ่านนโยบายและโครงการเชิงรุกที่ครอบคลุมทักษะวิชาการ คุณธรรม และทักษะชีวิต โดยใช้ข้อมูลการคัดกรองรายบุคคลเป็นฐานในการออกแบบกิจกรรมที่ตอบสนองความแตกต่าง ทั้งการสอนซ่อมเสริมและการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้านอาศัยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอกเพื่อขยายโอกาสการเรียนรู้ ภายใต้ระบบการกำกับติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอย่างสมดุล รอบด้าน และยั่งยืนตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

3.4 ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ระบบเฝ้าระวังเชิงรุกผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อจำแนกระดับความรุนแรงของปัญหา โดยขับเคลื่อนด้วยกลไกทีมสหวิชาชีพและการประชุมปรึกษาหารือรายกรณี เพื่อวางแผนช่วยเหลือรายบุคคลอย่างเป็นระบบ อาศัยการสร้างสัมพันธภาพเชิงลึกกับผู้ปกครองและการเยี่ยมบ้านเป็นเครื่องมือในการระงับปัญหาระดับปฐมภูมิ พร้อมทั้งมีการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาที่ครอบคลุมทุกมิติและมีความยั่งยืน

3.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการขับเคลื่อนผ่านกลไกการส่งต่ออย่างเป็นระบบทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยอาศัยการพิจารณารายกรณี บนฐานข้อมูลการ

คัดกรองที่ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน มีการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายและทีมสหวิชาชีพ อาทิ นักจิตวิทยาและหน่วยงานสาธารณสุข เพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงการช่วยเหลือเฉพาะทางที่ตรงจุด ควบคู่ไปกับการสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและการติดตามผลการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง เพื่อรับประกันความเชื่อมโยงและประสิทธิภาพสูงสุดในการคุ้มครองดูแลนักเรียน

สอดคล้องแนวคิดของนันทรัตน์ เกื้อหนุน (2553: 28) ได้กล่าวว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอนและมีเครื่องมือที่ใช้ในการช่วยเหลือโดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคคลหลัก ในการทำงานในด้านการพัฒนานักเรียนให้การศึกษาจนจบหลักสูตรที่กำหนด และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการดำเนินงานของบุคคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมนักเรียน 4) การป้องกันและแก้ปัญหา 5) การส่งต่อ สอดคล้องแนวคิดของนิพนธ์ แก้วเกิด (2555: 28) ได้กล่าวว่าระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง การดำเนินการช่วยเหลืออย่างมีขั้นตอนและมีเครื่องมือที่ใช้ในการช่วยเหลือโดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคคลหลักในการทำงานในด้านการพัฒนานักเรียนให้ศึกษาจนจบตามหลักสูตรที่กำหนดและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยมีการดำเนินงานของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมนักเรียน 4) ป้องกันและแก้ปัญหา 5) การส่งต่อ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศนักเรียนที่เป็นปัจจุบัน เชื่อมโยงข้อมูลด้านการเรียน พฤติกรรม และบริบทครอบครัว เพื่อให้ครูสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

2. ครูควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในบทบาทหน้าที่ของตน โดยเน้นการใช้ข้อมูลจากการคัดกรองนักเรียนอย่างจริงจัง เพื่อนำไปสู่การวางแผนการส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไขปัญหานักเรียนเป็นรายบุคคล รวมถึงการติดตามผลการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยเฉพาะด้านการส่งต่อนักเรียนซึ่งพบว่ามีความแตกต่างตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเชิงนโยบายในการสนับสนุนและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัด โดย

คำนึงถึงความแตกต่างของขนาดสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่ามีผลต่อการดำเนินงานในบางด้าน โดยเฉพาะด้านการคัดกรองนักเรียนและด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ควรมีการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ และการพัฒนาศักยภาพครูให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

4. ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนารูปแบบหรือแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5 ด้าน โดยเน้นการบูรณาการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อให้การช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างครอบคลุม รอบด้าน และยั่งยืนอันจะส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน

2. การศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

3. การพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา

4. การศึกษามุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

นิพนธ์ แก้วเกิด. (2555). *การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา.* สุวีริยาสาส์น.

นูรมาน พิทักษ์สุขสันต์. (2564). *การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3* (การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *สถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 5). สุวีริยาสาส์น.

พชรมน เสียงใส, & ทรงยศ แก้วมงคล. (2564). *การปฏิบัติงานในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูประจำชั้น โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* ในรายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ “วิถีใหม่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลง” (น. 281–293). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

วาสนา บุญประสิทธ์, & กุลจิรา รักษนคร. (2565). *การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* ใน รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์ “นวัตกรรมเปลี่ยนโลก” (น. 189-202). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

สำนักงานเขตลาดพร้าว. (2566). *รายงานการติดตามการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา.

สำนักงานเขตลาดพร้าว. (2568). *ข้อมูลครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว ปีการศึกษา 2568.* https://lpp.obec.go.th

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน.* กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน: แนวคิดและแนวปฏิบัติ.* พริกหวานกราฟฟิค.

อภิชญานันท์ แซงดานุช, & สมนึก การีเวช. (2566). *การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร.* ใน รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์ ครั้งที่ 5 (น. 41-53). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

อุมาพร นิยากาศ, สมนึก การีเวช, & สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2567). *การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.* ใน รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ การวิจัยประยุกต์ (NBU: NCAR) ครั้งที่ 6 (น. 467-480). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper & Row.

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

Likert, R. (1976). *New patterns of management.* McGraw-Hill.

Scheffé, H. (1959). *The analysis of variance.* John Wiley & Sons.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (Sustainable Development Goals: SDGs 2030, 2015)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

Teachers' Work Motivation in Extended Opportunity Schools under the Trat Primary Educational Service Area Office

ธีรพันธุ์ จันปุ่ม[1], ประเสริฐ ประวัติรุ่งเรือง[2], สมนึก การีเวท[3]

[1]มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, teeraphan.chan@northbkk.ac.th

[2]มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, prasert.pra@northbkk.ac.th

[3]มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, somnuk.ka@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน และ 3. ศึกษาแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจำนวน 214 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนข้อมูลจากคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเจริญก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้านพบความแตกต่างตามเพศในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้า และพบความแตกต่างตามอายุในด้านลักษณะงาน ขณะที่วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจได้จากความคิดเห็นปลายเปิดของครูผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง สรุปได้ว่า ควรลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน สนับสนุนทรัพยากรและสื่อการเรียนการสอน พัฒนาการบริหารจัดการและการสื่อสารภายในสถานศึกษา และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู

คำหลัก: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, โรงเรียนขยายโอกาส

Abstract

This research aimed to 1. investigate the level of teachers’ work motivation, 2. compare teachers’ work motivation according to gender, age, educational attainment, work experience, and school size, and 3. explore guidelines for enhancing teachers’ work motivation in extended opportunity schools under the Trat Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 214 teachers, selected through stratified random sampling based on school size. The research instruments were a five-point rating-scale questionnaire and open-ended questions. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA), while open-ended responses were analyzed through content analysis.

The findings revealed that: 1. teachers’ work motivation was overall at a high level, with career advancement showing the highest mean score and achievement showing the lowest mean score; 2. overall, work motivation did not significantly differ by personal factors; however, when considered by dimension, significant differences were found by gender in recognition, responsibility, and career advancement, and by age in job characteristics, whereas no significant differences were found by educational attainment, work experience, or school size; and 3. guidelines for enhancing teachers’ work motivation, derived from open-ended responses of teacher participants who directly worked in extended opportunity schools, included reducing non-instructional workload, providing adequate resources and instructional media, improving school management and internal communication, and fostering a supportive work atmosphere conducive to teacher motivation.

Keywords: work motivation, work performance, extended opportunity schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545, ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562) ได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนในหมวด 1 มาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (สำนักงาน

เลขาธิการสภาการศึกษา, 2542: 3) ซึ่งบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายดังกล่าวก็คือ ครู (สุชาดา สุขบำรุงศิลป์, 2553)

แม้จะมีการกำหนดมาตรเพื่อสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู เช่น หมวด 7 มาตรา 55 ของพระราชบัญญัติฯ ที่กำหนดให้มีสิทธิประโยชน์ เงินเดือน และสวัสดิการที่เหมาะสม และพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่เปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการตามภาวะเศรษฐกิจ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติพบว่า ครูในหลายพื้นที่ของประเทศยังขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561: 90) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัด การศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ

ในบริบทของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลและขาดแคลนโอกาส ครูต้องเผชิญกับภาระงานที่หลากหลายและสภาพแวดล้อมที่ท้าทายมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการสอนไม่ตรงวุฒิ ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน และการขาดแรงสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้ครูจำนวนมากขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมของผู้เรียน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกลไกสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และมีความสุขในการทำงาน (สุกัญญา จันทรมณี, 2559) โดยการมีแรงจูงใจที่ดีจะทำให้ครูมีพลังในการสร้างสรรค์การเรียนการสอน พัฒนาตนเอง และมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนตามนโยบายการศึกษาแห่งชาติ (สุณิภา ชูเมือง, 2555) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทอย่างยิ่งในการส่งเสริมแรงจูงใจให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ (บุญกาล ภูด่านงัว, 2554)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน ปัจจัยที่มีอิทธิพล และแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจอย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนานโยบายหรือมาตรการที่ส่งเสริมศักยภาพครูในระยะยาว

ในบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ครูผู้สอนปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขที่มีความซับซ้อนและท้าทาย ทั้งจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณ ภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจหลักด้านการสอน การบริหารจัดการและการสื่อสารภายในสถานศึกษาที่อาจยังไม่ทั่วถึง ตลอดจนบริบทของผู้เรียนที่มีความแตกต่างด้านเศรษฐกิจ สังคม และ

ครอบครัว เงื่อนไขดังกล่าวย่อมส่งผลต่อความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจของครูในฐานะกำลังสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดนี้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่อย่างแท้จริง

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory) ต่างชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายใน เช่น ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในอาชีพ มีอิทธิพลอย่างมากต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร (Herzberg et al., 1959; Robbins & Judge, 2019)

ดังนั้น เพื่อให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อันจะนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการกำลังคน การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ และการกำหนดกลยุทธ์ในการรักษาครูที่มีศักยภาพไว้ในระบบได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

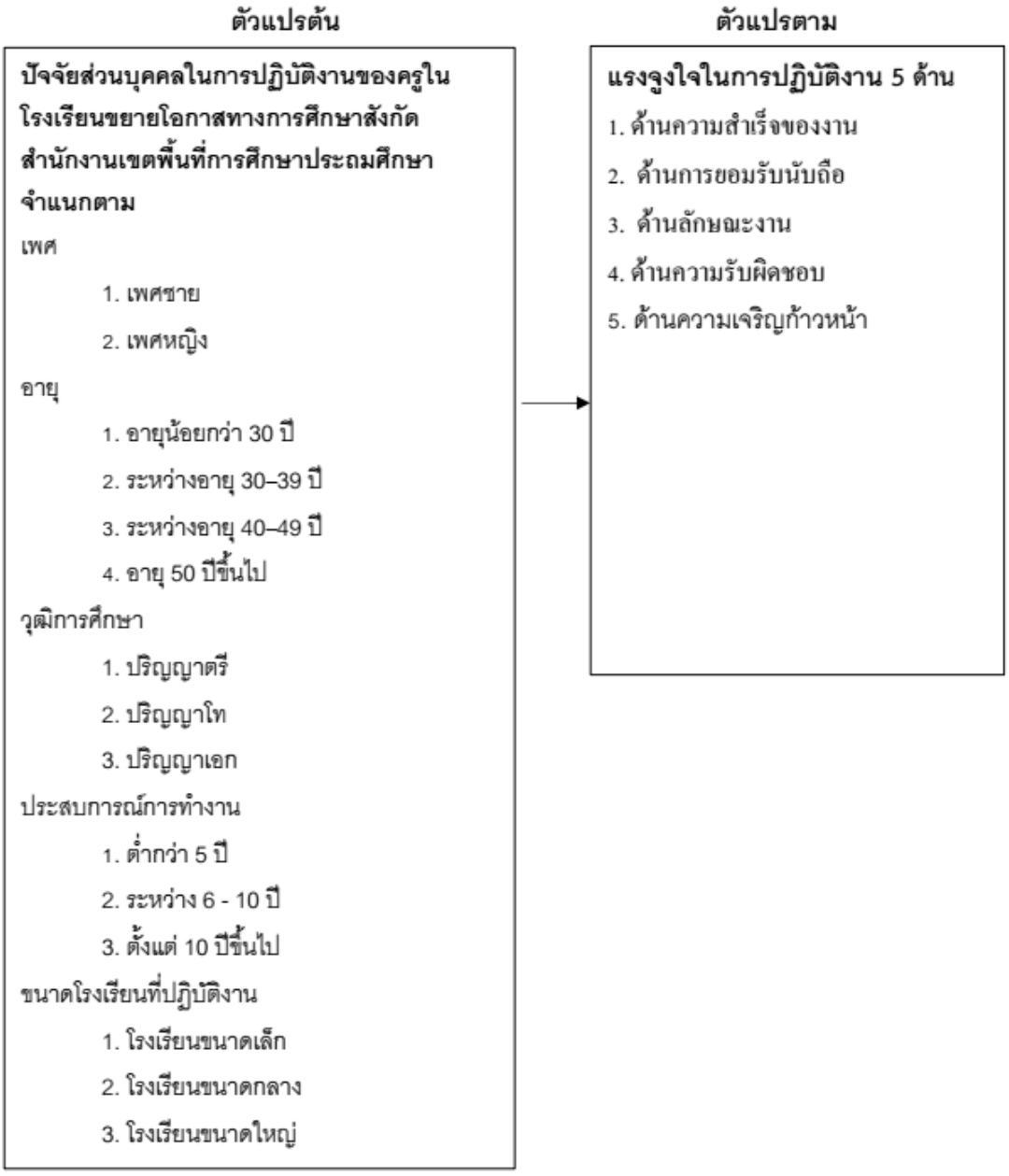
1. ใช้ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลในระดับสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ได้แนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรม สร้างแรงเสริม สนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม หรือกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากร

ที่ตรงกับความต้องการของครูในบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยเฉพาะ

3. สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่น ๆ ที่มีบริบทคล้ายกัน เพื่อพัฒนาแรงจูงใจของครูและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมมากขึ้นในระดับเขตหรือระดับประเทศ

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory) ทฤษฎีของ Herzberg เสนอว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน สังเคราะห์ออกมาเป็น 5 ปัจจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ ครู จำนวน 478 คน จาก โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2568

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ ครู โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ครู จำนวน 214 คน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2568 โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครซี และมอร์แกน

(Krejcie & Morgan, 1970,: 607-610) และนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างเครื่องมือ
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

สร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับครู

โดยแบบสอบถามครูเป็นเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานซึ่งมีข้อกระทงเหมือนกันทุกตอน โดยแต่ละฉบับมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ประเมินระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ยื่นหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดเพื่อได้รับอนุญาต ให้ประสานผู้อำนวยการโรงเรียนแต่ละแห่ง อธิบายวัตถุประสงค์ วิธีตอบ ระยะเวลา
2. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้โรงเรียน จำนวน 214 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ได้รับคืนมาต้องนำมาตรวจสอบและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ตอบข้อกระทงคำถามทุกรายการ สามารถนำมาวิเคราะห์ทางสถิติได้ จำนวน 214 ฉบับ จากที่ส่งไป จำนวน 214 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยบันทึกข้อมูลและใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อประมวลผลข้อมูลทางสถิติสำหรับงานวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคพร้อมแนวทางแก้ไขและพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของข้อมูลที่เป็นปลายเปิด ได้แก่ ข้อมูล ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค และแนวทางแก้ไข/พัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ได้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ส่วนข้อมูลที่เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และเป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ได้ใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนการทดสอบสมมติฐานได้ใช้สถิติ t-test การวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครู โดยใช้การแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน โดยดำเนินการ ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลสถานศึกษาจากการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้านโดยแปลระดับการปฏิบัติเป็นคะแนนด้วยเกณฑ์ดังนี้

ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น 1
ระดับการปฏิบัติน้อย	ให้คะแนนเป็น 2
ระดับการปฏิบัติปานกลาง	ให้คะแนนเป็น 3
ระดับการปฏิบัติมาก	ให้คะแนนเป็น 4
ระดับการปฏิบัติมากที่สุด	ให้คะแนนเป็น 5

และมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\overline{X}$) ที่วิเคราะห์ได้ ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\overline{X}$)	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
1.00-1.49	ระดับการน้อยที่สุด
1.50-2.49	ระดับการน้อย
2.50-3.49	ระดับการปานกลาง
3.50-4.49	ระดับการมาก
4.50-5.00	ประดับการมากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ ความถี่ และร้อยละ
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การเปรียบเทียบตาม เพศ ใช้ independent samples t-test เพราะมี 2 กลุ่ม
4. การเปรียบเทียบตาม อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ใช้ One-Way ANOVA เพราะมีมากกว่า 2 กลุ่ม
5. ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด/ข้อเสนอแนะ ใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้านพบความแตกต่างตามเพศในด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้า และพบความแตกต่างตามอายุในด้านลักษณะงาน ส่วนวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนไม่พบความแตกต่าง

ตอนที่ 2 แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในวัตถุประสงค์ข้อ 3 ได้มาจากความคิดเห็นปลายเปิดของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการทำงานในบริบทสถานศึกษาที่แตกต่างกัน จึงสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับสภาพจริงของการปฏิบัติงาน

โดยสรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพศมีความแตกต่างในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้า ส่วนอายุมีความแตกต่างในด้านลักษณะงาน ขณะที่วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนไม่พบความแตกต่าง นอกจากนี้ แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้มาจากความคิดเห็นปลายเปิดของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง จึงสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับสภาพจริงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเจริญก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้านพบความแตกต่างตามเพศในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้า และพบความแตกต่างตามอายุในด้านลักษณะงาน ส่วนวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนไม่พบความแตกต่าง

3. ผลการศึกษาแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งได้จากความคิดเห็นปลายเปิดของครูผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า แนวทางสำคัญประกอบด้วยการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน การสนับสนุนทรัพยากรและสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ การพัฒนาการบริหารจัดการและการสื่อสารภายในสถานศึกษา และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

การทดสอบสมมติฐาน

1. เพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญก้าวหน้า มีความแตกต่างกันตามเพศ

2. อายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีความแตกต่างกันตามอายุ

3. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

4. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

5. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1. ลดภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจหลักด้านการสอน โดยปรับระบบการบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษาให้ครูสามารถมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ เช่น การลดงานเอกสาร งานธุรการ และงานโครงการที่ไม่จำเป็น รวมทั้งสนับสนุนบุคลากรช่วยเหลืองานด้านธุรการ

2. สนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ และสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่

3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการสื่อสารภายในสถานศึกษาให้มีความชัดเจน โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อร่วมกันสนับสนุนและพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน ทั้งด้านครอบครัว สังคม และเศรษฐกิจ อันจะช่วยลดอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียน

5. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู เช่น การให้กำลังใจ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเจริญก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนว่า ครูยังคงให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ ความรับผิดชอบ และคุณค่าของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก และสอดคล้องกับงานของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) และ ศศินันท์ ฮะสม (2563) ที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของลักษณะงานและความก้าวหน้าต่อแรงจูงใจของครู

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบความแตกต่างตามเพศในด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้า และพบความแตกต่างตามอายุในด้านลักษณะงาน ข้อค้นพบนี้สะท้อนว่า แม้ครูจะอยู่ในบริบทการทำงานใกล้เคียงกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลยังอาจมีผลต่อการรับรู้แรงจูงใจในบางด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลหลายประการไม่ทำให้แรงจูงใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างชัดเจน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งได้จากความคิดเห็นปลายเปิดของครูผู้ตอบแบบสอบถาม เน้นการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน การสนับสนุนทรัพยากรและสื่อการเรียนการสอน การพัฒนาการบริหารจัดการและการสื่อสารภายในสถานศึกษา และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อขวัญกำลังใจของครู สะท้อนว่าแรงจูงใจของครูไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในเท่านั้น แต่ยังสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ฐานุรัตน์ จีนรัตน์ (2561) และศศินันท์ ฮะสม (2563)

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนา “ระบบการกำหนดเป้าหมาย-ติดตามผล-สะท้อนความสำเร็จ” ของการปฏิบัติงานครูให้มีความเป็นระบบและต่อเนื่อง (เช่น การกำหนดเป้าหมายรายภาคเรียนที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ การรวบรวมหลักฐานเชิงประจักษ์ของความก้าวหน้าผู้เรียน และการจัดเวทีสะท้อนผลร่วมกันเป็นระยะ) เพื่อส่งเสริมให้ครูรับรู้ความสำเร็จของตนอย่างชัดเจนและเกิดความภาคภูมิใจในผลงาน อันจะเอื้อต่อการยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะมิติ “ความสำเร็จของงาน” ซึ่งผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับน้อย

1. ควรจัดให้มีระบบการยกย่องชมเชยและการยอมรับที่ “เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้” โดยกำหนดเกณฑ์ชัดเจน เปิดเผยขั้นตอน และเปิดโอกาสเข้าถึงอย่างเท่าเทียม เพื่อเสริมแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ/ความก้าวหน้า และลดความเหลื่อมล้ำที่สะท้อนจากความแตกต่างตามเพศในบางด้าน

2. ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดควรดำเนินมาตรการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน จัดสรรทรัพยากรและสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ และปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ/การสื่อสารภายในให้มีความชัดเจนทั่วถึง รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ลดทอนแรงจูงใจตามข้อค้นพบจากคำถามปลายเปิด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสาเหตุเชิงลึกของประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ/น้อย โดยเฉพาะ “ความภาคภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย” ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือสนทนากลุ่ม เพื่ออธิบายกลไกที่ทำให้ครูรับรู้ความสำเร็จต่ำ และนำไปสู่การออกแบบมาตรการที่ตรงจุด

2. ควรออกแบบการวิจัยที่วิเคราะห์ความแตกต่างเชิงกลุ่มอย่างละเอียดขึ้น (เช่น เพศ/อายุ) ในมิติที่พบความแตกต่างรายด้าน

3. เพื่ออธิบายปัจจัยแวดล้อมและแนวทางบริหารที่เหมาะสมกับครูแต่ละกลุ่มอย่างมีหลักฐานเชิงประจักษ์ควรศึกษาวิจัยเชิงพัฒนา/เชิงทดลอง โดยนำมาตรการที่มุ่ง “เสริมปัจจัยจูงใจ” และ “ลดปัจจัยเชิงโครงสร้าง” ตามข้อค้นพบจากคำถามปลายเปิด ไปใช้จริง แล้วประเมินผลก่อน-หลัง เพื่อ

ยืนยันประสิทธิผลของแนวทางในการยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในบริบทโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้* (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).

กาญจนา พรัดขำ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้.* ยะลา: วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ฐานะรัตน์ จีนรัตน์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

ดวงกมล โถทอง (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* จันทบุรี: (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.* สกลนคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทิศชากร แสนสุริวงค์. (2561). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* สกลนคร: วิทยานิพนธ์. ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นงนุช ตรีวัย. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12.* (ครุศาตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564) *การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8* (วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร ปีที่ 5)

นัฏจรี เจริญสุข, โสภณ เพ็ชรพวง, และเศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1* (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).

นูรียะห์ หะแว. (2564). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2* (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

บุญกาล ภูด่านงัว. (2554). ภาวะผู้นำและการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์,* 9(1), 30-42.

พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1.* สงขลา: งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนตรี จำกัด.

ภูวนาถ เครือตาแก้ว. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร.* สกลนคร: วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. ฐานข้อมูลเครือข่าย Thailis

วาสิฏฐี สุทารส. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด* (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).

วีรศักดิ์ ปกป้อง. (2560) *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 2.* (วิทยานิพนธ์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา).

วุฒินันท์ โพหะดา (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.* ยะลา: ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ศศินันท์ ฮะสม. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม* (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).

ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).

สรัลยา ผลสุกบริสุทธิ์ .(2562). *การใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุกัญญา จันทรมณี. (2559). แรงจูงใจในการทำงานของครู. *วารสารครุศาสตร์,* 44(2), 45-58.

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). *บทบาทของครูในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุณิภา ชูเมือง. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17* (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).

สุดารัตน์ บุษบา (2560) *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤษดิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1* ((วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

สุราลัย ป้องแพง. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2* (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).

อภิสิทธิ์ อภิญ. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* ชลบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรสา เพชรนุ้ย (2560: 10) *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2* (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ).

อริญชญา วงศ์ใหญ่. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่* (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ).

Azubaye, M. A. (2020). Teacher motivation: Factors that affect teachers’ motivation to teach. *International Journal of Education and Practice,* 8(3), 509-517.

Bennell, P., & Akyeampong, K. (2007). *Teacher motivation in sub-Saharan Africa and South Asia.* London: DFID.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry,* 11(4), 227-268.

Dinham, S., & Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration,* 38(4), 379-396.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H., Jr. (1982). *Organizations: Behavior, structure, processes* (4th ed.). Plano, TX: Business Publications.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work.* New York, NY: Wiley.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice.* New York: McGraw-Hill International.

Khan, T. M., & Mansur, M. (2021). Factors affecting teachers’ job satisfaction: A comparative study of public and private sector schools in Pakistan. *Journal of Education and Educational Development,* 8(1), 89-106.

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

Luthans (2011) Pinder (2014) *Work Motivation in Organizational Behavior.* Psychology Press. New York

McClelland, D. C. (1955). *Studies in motivation.* New York: The Free Press.

Phuong, N. T. T., & Quang, H. M. (2022). Factors influencing job satisfaction of teachers in primary schools in Vietnam. *Journal of Education and Culture Studies,* 6(1), 1-10.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Hoboken, NJ: Pearson.

Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). Introduction to special topic forum: The future of work motivation theory. *The Academy of Management Review,* 29(3), 379-387.

Vroom, V. H. (1970). *Work and motivation.* New York, NY: Wiley.

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

The Use of Digital Technology for Educational Institution Administration under the Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2

โชติพัฒน์ กันพูล[1], สมนึก การีเวท[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, hotiphat.kunp@northbkk.ac.th

[2]คณะคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, somnuk.ka@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 2) เปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน และ 3) เสนอแนวทางในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 296 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.87-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.406) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.493) รองลงมาคือ ด้านการบริหารวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.561)และด้านการบริหารงานบุคคล ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.654) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.708) 2. ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างในการใช้เทคโนโลยี 3. แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา จากการ

สังเคราะห์ผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเรียงลำดับตามความสำคัญของผลการวิจัย ดังนี้ 1) ด้านการบริหารทั่วไป ควรยกระดับสู่การเป็นสำนักงานอัจฉริยะ (Smart Office) โดยการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Saraban) ในการรับ-ส่งและจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ การใช้แอปพลิเคชันและสื่อสังคมออนไลน์เป็นช่องทางหลักในการสื่อสารประสานงานภายในองค์กรและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสู่ชุมชนและผู้ปกครอง รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการอาคารสถานที่และความปลอดภัยในสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารวิชาการ ควรส่งเสริมให้มีการนำแพลตฟอร์มดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ (LMS) อย่างเต็มรูปแบบ การพัฒนาคลังสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ (Digital Content Bank) ที่ครูสามารถแลกเปลี่ยนและเข้าถึงได้สะดวก รวมถึงการนำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ (Big Data) มาใช้ในการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผ่านระบบออนไลน์ (Online PLC) 3) ด้านการบริหารงานบุคคล ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นฐานข้อมูลเดียว (Single Database) ที่เชื่อมโยงข้อมูลประวัติ การพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงานเข้าด้วยกัน การส่งเสริมและพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) ให้แก่ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านระบบ E-Training และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนวิทยฐานะ (Digital Performance Appraisal) เพื่อความโปร่งใสและยุติธรรม 4) ด้านการบริหารงบประมาณ ควรผลักดันให้ใช้ระบบบัญชีบนคลาวด์ (Cloud Accounting) เพื่อให้ข้อมูลมีความเป็นปัจจุบันและตรวจสอบได้แบบ Real-time การปรับเปลี่ยนกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณเข้าสู่ระบบ E-Payment เต็มรูปแบบเพื่อลดความเสี่ยงในการใช้เงินสด และการจัดทำหน้าจอรสรุปข้อมูลสารสนเทศ (Dashboard) เพื่อติดตามสถานะการใช้งบประมาณให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจวางแผนการเงินได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

คำหลัก: การใช้เทคโนโลยี, เทคโนโลยีดิจิทัล, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to: 1) investigate the use of digital technology for school administration under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 2, 2) to compare the use of digital technology for school administration classified by gender, position, educational level, work experience, and school size, and 3) to propose guidelines for developing the use of digital technology for school administration. The sample consisted of 296 teachers under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 2, determined using the Krejcie and Morgan table (Krejcie & Morgan, 1970:

608) and selected through stratified random sampling. The research instrument for data collection was a 5-level rating scale questionnaire with the Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.87 to 1.00 and an overall reliability of 0.98. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that: 1. The use of digital technology for school administration under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 2, overall, was practiced at a high level ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.406). When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest level of practice was general administration ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.493), followed by academic administration ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.561) and personnel administration ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.654), respectively. The aspect with the lowest level of practice was budget administration ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.708). 2. The comparison of the use of digital technology for school administration showed that teachers with different positions had significantly different usage of digital technology at the 0.05 statistical level, whereas there were no significant differences based on gender, educational level, work experience, and school size. 3. Regarding the guidelines for developing the use of digital technology for school administration, synthesized from the research findings, the researcher proposed the following guidelines ordered by the importance of the results: 1) General Administration: It should be elevated to a Smart Office by using an electronic document system (E-Saraban) for the systematic receiving, sending, and storing of documents. Applications and social media should be the main channels for internal communication, coordination, and public relations with the community and parents. This includes using technology for building and facility management as well as school safety. 2) Academic Administration: The use of digital platforms for full-scale curriculum and learning management systems (LMS) should be promoted. An online learning media repository (Digital Content Bank) should be developed for teachers to easily exchange and access resources. Furthermore, an information database system (Big Data) should be utilized to analyze individual learners for effective measurement and evaluation, and online professional learning communities (Online PLC) should be supported. 3) Personnel Administration: The personnel database system should be developed into a Single Database connecting personal history, self-development, and performance records. Digital literacy

for teachers and staff should be continuously promoted and developed through E-Training systems. Additionally, digital technology should be implemented in performance appraisal and academic standing promotion systems (Digital Performance Appraisal) to ensure transparency and fairness. 4) Budget Administration: The use of Cloud Accounting should be pushed forward to keep data updated and verifiable in real-time. The budget disbursement process should be transformed into a full E-Payment system to reduce the risk of using cash. An information summary screen (Dashboard) should be created to track budget status, enabling administrators to make accurate and swift financial planning decisions.

Keywords: Technology Usage, Digital Technology, School Administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ ซึ่งเป็นยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกมิติของการดำเนินชีวิต ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนให้มีศักยภาพและทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคใหม่ ระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาจึงต้องมีการปรับตัวและนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานในทุกด้าน ทั้งในด้านการวางแผน การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การติดตามผล การตัดสินใจ และการสื่อสารเชื่อมโยงระหว่างบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวดที่ 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ระบุไว้ว่าให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของรัฐในการสนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยี สารสนเทศมาช่วยในการบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ จึงมีนโยบาย ให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศ ให้การปฏิรูปการศึกษา ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้สนับสนุนการบริหาร ตามขอบข่าย

งานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพและยกระดับมาตรฐานการศึกษา มีการจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2561-2564 ได้กำหนดให้มีการพัฒนาการบริหารจัดการให้ก้าวสู่การเป็นหน่วยงานดิจิทัลโดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงานและการให้บริการภาครัฐ เพื่อให้เกิดการปฏิรูปกระบวนการทำงานและขั้นตอนการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว มีการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้การจัดการศึกษาจำเป็นต้องผลิตและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเร่งด่วน โดยต้อง ปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ การปรับหลักสูตรและวิธีการประเมินผล ที่ตั้งอยู่บนฐานของเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ เพื่อผลิตกำลังคนให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตประจำวัน ให้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในระดับมาตรฐานสากล

กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำ แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อการศึกษา (พ.ศ. 2566-2570) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาระบบการศึกษาไทยอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อ “พลิกโฉมระบบการศึกษาไทยด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้” ซึ่งมุ่งให้หน่วยงานภายในกระทรวงมีแนวทางร่วมกันตั้งแต่ระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไปจนถึงการประยุกต์ใช้ระบบแพลตฟอร์มและบริการดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2566)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายการบริหารจัดการด้านการศึกษา โดยนโยบายด้านที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีตัวชี้วัดในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะด้าน Digital Literacy, Digital Pedagogy และทักษะสื่อสารภาษาที่ 3 ทั้งยังส่งเสริมการใช้ Digital Technology มาใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพและมีคุณธรรมจริยธรรม(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 4 ลงวันที่ 24 มีนาคม 2563 เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

การจัดการเรียนรู้บนฐานเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน โดยผู้สอนจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อออกแบบการเรียนรู้ พัฒนาสื่อ และประเมินผลอย่างมี

ประสิทธิภาพ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2563) อย่างไรก็ตาม ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งเป็นพื้นที่ชายแดนและมีสถานศึกษาตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล แม้เทคโนโลยีจะมีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการเพื่อลดข้อจำกัดด้านระยะทางและเวลา แต่ยังคงเผชิญปัญหาสำคัญ ได้แก่ ความไม่เสถียรของโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ต การขาดแคลนงบประมาณและอุปกรณ์ ตลอดจนความพร้อมด้านทักษะดิจิทัลของผู้บริหารและบุคลากร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2, 2566)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และความต้องการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อนำข้อค้นพบไปเป็นสารสนเทศเชิงประจักษ์ในการกำหนดนโยบาย วางแผนยุทธศาสตร์ และยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในพื้นที่ชนบทและชายแดน ให้สามารถตอบสนองต่อพลวัตทางเทคโนโลยีและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

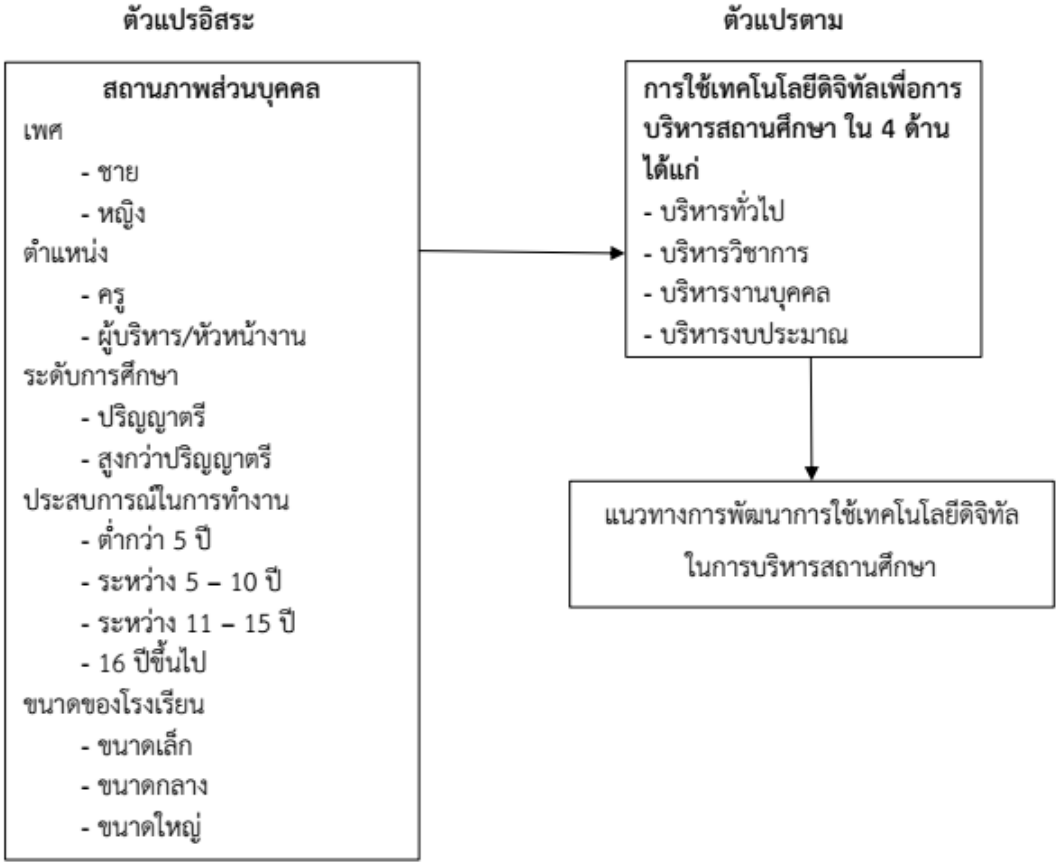
1. เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยและข้อเสนอแนะไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 และหน่วยงานต้นสังกัด ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำข้อมูลสารสนเทศดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผนกลยุทธ์ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงจุด

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยสังเคราะห์องค์ประกอบไปตามแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโภคิน และคณะ (2563), พระมหากันตินันท์ เฮงสกุล(2564), สุปรีดา โกษาแสง และคณะ (2565), บุญทอง เจนเวชประเสริฐ (2566), กมลชนก เพ่งผล (2566),ภ านุมาศ บัวจีน (2566), พรวิภา เชยกลิ่น (2566), สรเสริญ เหม็งทะหลัก (2567), อรรถพล เผ่ามานะเจริญ (2568) ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับ ต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วยสถานศึกษา 117 โรงเรียน ซึ่งมีบุคลากรครู ทั้งหมด 1,274 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 296 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารทั่วไป 2) ด้านการบริหารวิชาการ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงบประมาณ ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likerts Rating Scale 1993: 247)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-end Questionnaire) เพื่อหาเจตคติและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในด้านการบริหารทั่วไป การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2. สร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรตามทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

3. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษาปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ด้วยการตรวจสอบค่าความสอดคล้อง และหาค่าความเชื่อมั่นเพื่อวัดความสอดคล้องภายในโดยประเมินแบบสอบถามว่าข้อคำถามแต่ละข้อ สามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป โดยแบบสอบถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 จึงจะนำไปใช้ได้

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3. นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง จากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2568

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ในรูปแบบออนไลน์โดยการแนบลิงก์ QR Code และตอบแบบสอบถามในแอปพลิเคชัน Google Form ที่ผู้วิจัยจัดทำไว้ จากนั้นส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทางระบบ My Office ของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยการรายงานรายละเอียดจำนวนครูของแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเอกสารชี้แจงไปพร้อมกัน

3. รวบรวมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ตอบกลับในรูปแบบออนไลน์เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่า t-test ค่า F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffé's method)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมแต่ละด้านดังนี้

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการบริหารทั่วไป	4.44	0.493	มาก	1
2. ด้านการบริหารวิชาการ	4.25	0.561	มาก	2
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.01	0.654	มาก	3
4. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.01	0.708	มาก	4
รวม	4.14	0.406	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.406) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.493) รองลงมาคือ ด้านการบริหารวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.561) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านด้านการบริหารงบประมาณ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.01 S.D. = 0.708) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง	$\overline{X}$	S.D	t	P-Value
1. ด้านการบริหารทั่วไป	ครู	4.43	0.494	-1.230	0.220
	ผู้บริหาร/หัวหน้างาน	4.52	0.485		
2. ด้านการบริหารวิชาการ	ครู	4.19	0.569	-4.644	0.000*
	ผู้บริหาร/หัวหน้างาน	4.52	0.433		
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ครู	4.00	0.645	-0.580	0.562
	ผู้บริหาร/หัวหน้างาน	4.06	0.705		
4. ด้านการบริหารงบประมาณ	ครู	3.98	0.717	-1.375	0.170
	ผู้บริหาร/หัวหน้างาน	4.14	0.651		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 296 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 มีตำแหน่งเป็นครู จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 83.10 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 68.90 โดยสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้:

1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.406) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป มีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.493) รองลงมาคือ ด้านการบริหารวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.561) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.708) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครู ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าครู

3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ดังนี้

3.1 ด้านการบริหารทั่วไป ควรยกระดับสู่การเป็นสำนักงานอัจฉริยะ (Smart Office) โดยการใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Saraban) ในการรับ-ส่งและจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ การใช้แอปพลิเคชันและสื่อสังคมออนไลน์เป็นช่องทางหลักในการสื่อสารประสานงานภายในองค์กรและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสู่ชุมชนและผู้ปกครอง รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการอาคารสถานที่และความปลอดภัยในสถานศึกษา

3.2 ด้านการบริหารวิชาการ ควรส่งเสริมให้มีการนำแพลตฟอร์มดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ (LMS) อย่างเต็มรูปแบบ การพัฒนาคลังสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ (Digital Content Bank) ที่ครูสามารถแลกเปลี่ยนและเข้าถึงได้สะดวก รวมถึงการนำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ (Big Data) มาใช้ในการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อการวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผ่านระบบออนไลน์ (Online PLC)

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นฐานข้อมูลเดียว (Single Database) ที่เชื่อมโยงข้อมูลประวัติ การพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงานเข้าด้วยกัน การส่งเสริมและพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) ให้แก่ครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านระบบ E-Training และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนวิทยฐานะ (Digital Performance Appraisal) เพื่อความโปร่งใสและยุติธรรม

3.4 ด้านการบริหารงบประมาณ ควรผลักดันให้ใช้ระบบบัญชีบนคลาวด์ (Cloud Accounting) เพื่อให้ข้อมูลมีความเป็นปัจจุบันและตรวจสอบได้แบบ Real-time การปรับเปลี่ยนกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณเข้าสู่ระบบ E-Payment เต็มรูปแบบเพื่อลดความเสี่ยงในการใช้เงินสด และการจัดทำหน้าจอรสรุปข้อมูลสารสนเทศ (Dashboard) เพื่อติดตามสถานะการใช้งบประมาณให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจวางแผนการเงินได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง "การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2" สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการบริหารงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่เร่งผลักดันการศึกษาในยุคดิจิทัล และสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคความปกติใหม่ ทำให้สถานศึกษาต้องปรับตัวนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และความถูกต้องในการทำงาน (สุกัญญา แช่มช้อย. 2564) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในระบบการสื่อสารและการประสานงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการใช้ระบบประกาศออนไลน์ กลุ่มสนทนา และระบบเครือข่ายภายใน เพื่อให้การรับส่งข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั่วถึง และมีความน่าเชื่อถือ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของพระมหากันตินันท์ เฮงสกุล (2564: 7) กล่าวว่า งานบริหารทั่วไปเป็นภารกิจสนับสนุนพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนงานด้านอื่น ๆ ขององค์กร ซึ่งมีลักษณะงานที่หลากหลายและซับซ้อน อาทิ งานสารบรรณ การลงทะเบียนหนังสือราชการ การรายงานการประชุม การบริหารงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงการบริหารพัสดุและครุภัณฑ์ ดังนั้น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้จึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้มีความถูกต้อง แม่นยำ และตรวจสอบได้ รวมถึงช่วยในการจัดเก็บข้อมูลสถิติที่สำคัญ เช่น การใช้ทรัพยากรอาคารสถานที่และประวัติการบำรุงรักษา เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรและเผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะผ่านเว็บไซต์สถานศึกษา นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ชยากร ทิพมาศ (2565: 5) กล่าวว่า บทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานทั่วไปว่า ครอบคลุมตั้งแต่การบันทึกงานธุรการ การจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผนบริหารโรงเรียน การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ไปจนถึงการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก เช่นเดียวกับ บุญทอง เจนเวชประเสริฐ (2566: 4) กล่าวว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยส่งเสริมภารกิจงานธุรการและงานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาฯ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเน้นการพัฒนาและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ การระดมทรัพยากร การส่งเสริมกิจการนักเรียน และการประสานงานเครือข่ายทางการศึกษา ทั้งกับชุมชน องค์กรเอกชน และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดระบบควบคุมภายในที่ดีและการบริการสาธารณะที่ทั่วถึง และด้านการบริหารวิชาการ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของสถานศึกษาในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการนำเทคโนโลยี

มาใช้ในการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ชยากร ทิพมาศ (2565: 4-5) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในยุคปัจจุบันคือการที่ผู้บริหารนำนวัตกรรมดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและโปร่งใส โดยเริ่มตั้งแต่การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้เรียนและชุมชนเพื่อนำมาออกแบบหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการใช้ระบบออนไลน์เพื่อการสืบค้นและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดรับกับทัศนะของบุญทอง เจนเวชประเสริฐ (2566: 3) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสนับสนุนงานวิชาการนั้น ช่วยให้กระบวนการบริหารเป็นระบบและตรวจสอบได้ ครอบคลุมภารกิจที่กว้างขวาง ทั้งการพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การวิจัย และการผลิตสื่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการนิเทศติดตาม การแนะแนว และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอกเพื่อยกระดับคุณภาพวิชาการให้ทันสมัย นอกจากนี้ อรรถพล เผ่ามานะเจริญ (2568: 725) กล่าวว่าสนับสนุนในมิติของการปรับตัวว่า การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลเป็นกระบวนการที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อตอบสนองผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารต้องมีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) เพื่อขับเคลื่อนงานวิชาการ ตั้งแต่การจัดตารางสอน การลงทะเบียนออนไลน์ ไปจนถึงการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงอย่างการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ด้วย Big Data และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลและสื่อการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว ทั่วถึง และสอดคล้องกับบริบทของสังคมยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

2. การเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและบริบทของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน รวมถึงผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบว่า ขนาดของสถานศึกษา ไม่ส่งผลต่อระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนั้น เป็นประเด็นที่น่าสนใจซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจุบันความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยี ในวงการศึกษาได้ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากนโยบายเชิงรุกของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่มุ่งเน้นการจัดสรรโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ระบบอินเทอร์เน็ต และสื่อการเรียนรู้ทางไกล (DLTV/DLIT) ให้ครอบคลุมสถานศึกษาทุกขนาด ประกอบกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบันที่ทำให้อุปกรณ์และแพลตฟอร์มดิจิทัลมีราคาที่เข้าถึงได้ง่าย ส่งผลให้บุคลากรในทุกสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการได้ด้วยมาตรฐานเดียวกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของบุญทอง เจนเวชประเสริฐ (2566: 3) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารงานสถานศึกษานั้น มีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้กระบวนการบริหารงานเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งแนวคิดนี้แสดงให้เห็นว่าการใช้เทคโนโลยีได้กลายเป็น "มาตรฐานกลาง" ที่สถานศึกษาทุกแห่งต้องยึดถือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ทางการบริหารที่เท่าเทียมกัน ในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชยากร ทิพมาศ (2565: 5) กล่าวว่า บทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญครอบคลุมทุกมิติของการบริหารงาน ตั้งแต่การบันทึกข้อมูลพื้นฐาน งานธุรการ การวางแผนบริหารโรงเรียน ไปจนถึงการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งภารกิจเหล่านี้ถือเป็นภาระงานพื้นฐาน ที่สถานศึกษาทุกขนาดจำเป็นต้องดำเนินการ จึงส่งผลให้ระดับการนำเทคโนโลยีมาใช้ไม่มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อรรถพล เผ่ามานะเจริญ (2568: 725) กล่าวว่า การบริหารงานสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นกระบวนการที่ จำเป็นต้องปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองต่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารและบุคลากรต้องมีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลและบริการทางการศึกษาได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเป็นความจำเป็นทางวิชาชีพของบุคลากรทุกคนที่จะต้องปรับตัวใช้เทคโนโลยีอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในบริบทใดก็ตาม

สำหรับการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำแนกตามตำแหน่ง ระหว่างผู้บริหารและครู พบประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบริบทการทำงานในยุคดิจิทัล ดังนี้ ประเด็นที่ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ในด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ระบบงานสนับสนุนการบริหารของสถานศึกษาในปัจจุบันได้ถูกพัฒนาไปสู่การเป็น ระบบดิจิทัลมาตรฐาน ที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องใช้งานร่วมกันภายใต้ระเบียบปฏิบัติเดียวกัน อาทิ ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Saraban) ระบบการลาออนไลน์ หรือระบบการเบิกจ่ายงบประมาณผ่าน E-Payment ซึ่งถูกออกแบบมาให้ใช้งานง่ายและเป็นภารกิจพื้นฐานที่ทุกคนต้องปฏิบัติ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ วิลเลียมส์ และคณะ (Williams et al., 2006: 30-31) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล โดยพบว่า เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการช่วยลดข้อจำกัดด้านความแตกต่างของบุคคลและสถานที่ ทำให้ผู้ใช้งานเกิดความสะดวกในการเรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง (Self-service) ส่งผลให้บุคลากรทุกระดับมีความสามารถและความต้องการในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ประเด็นที่ แตกต่างกัน ในทางกลับกัน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารมีการปฏิบัติสูงกว่าครูผู้สอน ความแตกต่างนี้มีสาเหตุมาจาก มิติของบทบาทหน้าที่ ที่แยกส่วนกันอย่างชัดเจน กล่าวคือ ผู้บริหารเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการเชิงนโยบาย เช่น การวางแผนหลักสูตรและการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ภาพรวม เพื่อนำมาตัดสินใจเชิงบริหาร ในขณะที่ครูผู้สอนเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน ในชั้นเรียนเป็นหลัก สอดคล้องกับแนวคิดของ ทอนเดอร์ (Tondeur, 2006: 30) กล่าวว่า นโยบายของโรงเรียน และการวางแผนสนับสนุนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้ ซึ่ง

การกำหนดนโยบายเป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหาร จึงทำให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีในเชิงบริหารมากกว่าผู้ปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ อรรถพล เผ่ามานะเจริญ (2568: 725) ที่กล่าวว่า การบริหารวิชาการยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการใช้ ICT เป็นเครื่องมือ ขับเคลื่อนงานวิชาการ เช่น การใช้ Big Data วิเคราะห์หลักสูตร ซึ่งเป็นบทบาทเชิงรุกที่แตกต่างจากการสอนทั่วไป สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญทอง เจนเวชประเสริฐ (2566: 3) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารวิชาการครอบคลุมถึงการนิเทศและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการ ควบคุมคุณภาพ ที่ฝ่ายบริหารต้องดำเนินการผ่านระบบสารสนเทศเพื่อให้มั่นใจในประสิทธิภาพของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ชยากร ทิพมาศ (2565: 4-5) ที่ระบุว่า ขอบข่ายการบริหารวิชาการรวมถึงการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของชุมชนเพื่อพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นภารกิจเชิงกว้าง ที่ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีในการประมวลผลข้อมูลเพื่อตัดสินใจทิศทางของสถานศึกษา ซึ่งแตกต่างจากภารกิจของครูผู้สอน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการบริหารทั่วไป สถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) ให้ครอบคลุมทุกงานย่อย โดยเฉพาะการนำข้อมูลสารสนเทศมาแสดงผลในรูปแบบ Dashboard เพื่อให้ผู้บริหารสามารถติดตามสถานการณ์ดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ ได้แบบ Real-time ซึ่งจะช่วยลดขั้นตอนการรายงานผลด้วยเอกสารและเพิ่มความรวดเร็วในการตัดสินใจ

2. ด้านการบริหารวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้มีการสร้างคลังสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลกลาง (Digital Learning Hub) ของโรงเรียนหรือเครือข่าย เพื่อให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนและแบ่งปันสื่อการสอนที่ทันสมัยร่วมกัน นอกจากนี้ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะครูในการใช้แพลตฟอร์มการจัดการเรียนรู้ออนไลน์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยดิจิทัล

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ควรนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบันทึกเวลาปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Digital Performance Appraisal) เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้ รวมถึงส่งเสริมการใช้ช่องทางการสื่อสารออนไลน์ที่เป็นทางการในการประสานงานภายในองค์กร เพื่อลดความผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งต่อข้อมูลข่าวสารให้ทั่วถึงบุคลากรทุกระดับ

4. ด้านการบริหารงบประมาณ สถานศึกษาควรเร่งรัดการปรับเปลี่ยนระบบงานการเงินและพัสดุเข้าสู่รูปแบบอิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบ (E-Budgeting / E-Payment) ตามแนวทางของกระทรวง

การคลัง โดยเฉพาะการใช้ระบบบัญชีบนคลาวด์ (Cloud Accounting) เพื่อให้สามารถตรวจสอบสถานะทางการเงินได้ทุกที่ทุกเวลา และลดความเสี่ยงในการบริหารจัดการเงินสด

5. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากผลการเปรียบเทียบ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งที่ต่างกันผู้บริหารและครูมีมุมมองต่อการใช้เทคโนโลยีในด้านวิชาการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จึงควรจัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในการเลือกใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การขยายขอบเขตกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มข้าราชการครู ในการวิจัยครั้งต่อไปควรจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่น อาทิ คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อให้ได้มุมมองที่รอบด้านและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การศึกษาปัจจัยเชิงลึก ควรมีการศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษา เพิ่มเติม เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมสภาวการณ์ปัจจุบัน

3. การศึกษาเปรียบเทียบและขยายบริบทพื้นที่ ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลระหว่างสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กมลชนก เพ่งผล. (2566). *แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง].

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.

กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโภคิน, จรัส อติวิทยาภรณ์, และนิรันดร์ จุลทรัพย์. (2563). การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. ใน *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 12* (หน้า 1344-1361). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ชยากร ทิพมาศ. (2565). *แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].

บุญทอง เจนเวชประเสริฐ. (2566). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย].

พรวิภา เชยกลิ่น. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

พระมหากันตินันท์ เฮงสกุล. (2564). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย,* 3(1), 1-10.

ภานุมาศ บัวจีน, โสภนา สุดสมบูรณ์, และอรรณพ จีนะวัฒน์. (2566). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].

วิชัย วงษ์ใหญ่, และมารุต พัฒผล. (2563). *New normal ทางการเรียนรู้.* ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (แก้ไข: ทำตัวเอียงที่ชื่อเรื่อง)

สรรเสริญ เหม็งทะหลัก. (2567). *แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านปางอ่ายห้วยชมภู* [การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย].

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.*

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* พริกหวานกราฟฟิค.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2564). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุปรีดา โกษาแสง, กฤษดา ผ่องพิทยา, และสมชาย เทพแสง. (2565). เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุค Digital Transformation. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,* 19(37), 242-250.

อรรถพล เผ่ามานะเจริญ. (2568). การบริหารวิชาการของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา (Graduate School Conference),* มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 720-729.

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

Tondeur, J. (2006). ICT integration in the classroom: Challenging the potential of a school policy [Doctoral dissertation, Ghent University].

Williams, P., Jamali, H. R., & Nicholas, D. (2006). Using ICT with people with special education needs: What the literature tells us. *Aslib Proceedings,* 58(4), 330-345.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

Digital Era Leadership of School Administrators under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office

โชติมณี มีทองแสน[1], นันทนา ชวศิริกุลฑล[2], อัจศรา ประเสริฐสิน[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Chotmanee.meet@northbkk.ac.th

[2]รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, nantana@northbkk.ac.th

[3]คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ujsara.pr@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล 2)เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 151 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t-test) สถิติค่าเอฟ (F-test) และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แนวทางการพัฒนา การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.216) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.265) 2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัลให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี พัฒนาสมรรถนะดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ ส่งเสริมการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีจริยธรรมและความรับผิดชอบ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการเรียนรู้ ทั้งนี้แนวทางดังกล่าวช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรม

คำหลัก: ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, เทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา

Abstract

This research aimed to: (1) examine the level of digital leadership among school administrators; (2) compare digital leadership levels based on gender, educational attainment, work experience, and school size; and (3) investigate guidelines for developing digital leadership among school administrators. The sample comprised 151 school administrators under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office during the 2025 academic year. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranged from 0.80 to 1.00, and the reliability coefficient was 0.98, indicating high internal consistency. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, and one-way ANOVA (F-test). In addition, semi-structured interviews were conducted, and the qualitative data were analyzed using content analysis.

The results indicated that: (1) The overall level of digital leadership among school administrators, as well as across all dimensions, was at the highest level (M = 4.55, SD = 0.216). Among the dimensions, digital technology competency had the highest mean score (M = 4.57, SD = 0.265), also at the highest level. (2) There were no statistically significant differences in digital leadership levels when classified by gender, educational attainment, work experience, and school size. (3) The guidelines for developing digital leadership suggested that administrators should formulate a clear digital vision and strategies aligned with the school context, act as role models in technology utilization, enhance digital competencies for effective management, promote ethical and responsible digital citizenship, and establish collaborative learning networks. These approaches are essential for fostering a learning-oriented organizational culture and driving innovation within educational institutions.

Keywords: Digital Leadership, School Administrators, Educational Digital Technology

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นกรอบในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ที่มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศผ่านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และการปฏิรูปการบริหารภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภายใต้บริบทดังกล่าว การจัดการศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดหลักการกระจายอำนาจและเน้นการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีบทบาทต่อการบริหารงาน การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดิจิทัล แนวคิดและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศสะท้อนว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารและการใช้เทคโนโลยีในองค์กร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมายังมีข้อจำกัด เช่น การมุ่งเน้นเฉพาะคุณลักษณะผู้นำโดยไม่เชื่อมโยงผลลัพธ์เชิงประสิทธิภาพองค์กร การศึกษาที่จำกัดในบางบริบท และการขาดการวิเคราะห์ในบริบทการศึกษาไทยภายใต้ยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) สำหรับบริบทของสถานศึกษาในประเทศไทย โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งมีสถานศึกษาหลากหลายขนาด พบจากรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ว่าผู้บริหารยังมีประเด็นที่ควรพัฒนาในด้านภาวะผู้นำดิจิทัล โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร การสื่อสาร และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพสถานศึกษา (งานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา, 2564) นอกจากนี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ และทักษะการบริหาร รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (สุธิกานต์ บริเอก, 2564; สุกัญญา แช่มช้อย, 2560)

ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และยกระดับผลลัพธ์ทางการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาประเทศในศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของการวิจัยดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

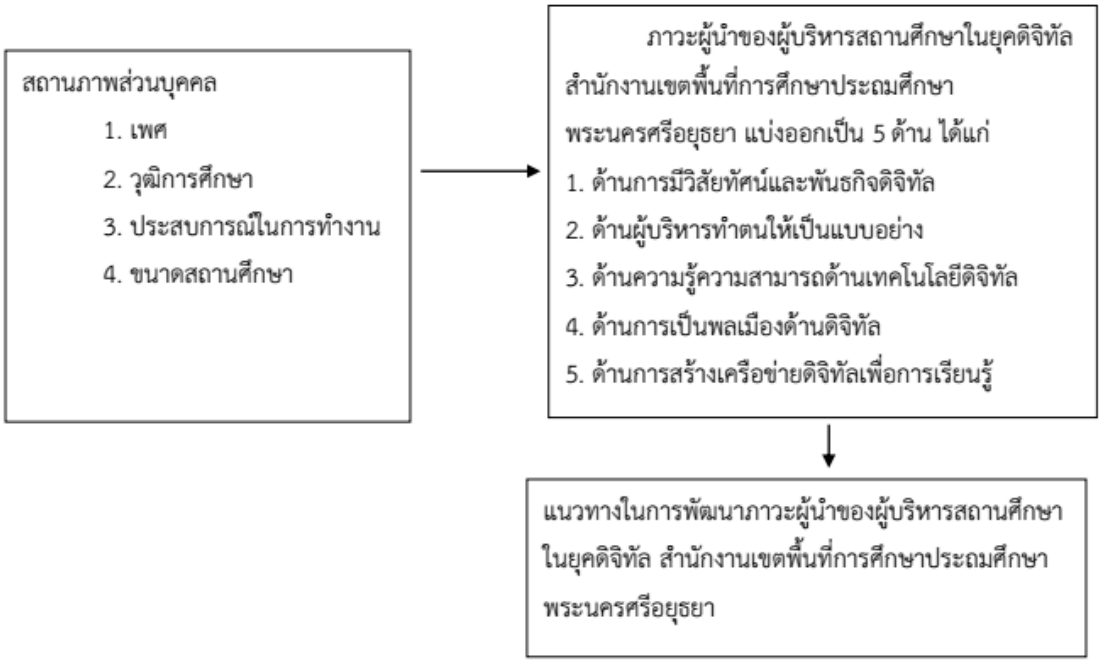
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ทราบข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา สามารถใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาตนเองได้
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาได้
3. หน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหาร ให้ทำงานมีประสิทธิภาพต่อไป

กรอบแนวคิด

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา” ครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของ สุจรรยา ขาวสกุล (2560) สุกัญญา แช่มช้อย (2560) ปกรณ์ ลี้สกุล (2561) วันชัย ราชวงศ์ (2562) ชัยมงคล บุญชัย (2563) มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา (2563) นิศาชล บำรุงภักดี (2563) ขวัญหล้า น้อยนวล (2563) เอกรัตน์ เชื้อวังคำ (2564) Kaganer & Zamora (2013, อ้างอิงใน ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย 2562) Elliott (2017) Sullivan (2017) Krishnamurthi (2017) Gorton and Gorton (2018) Thannimalai & Raman (2018) Zhu (2023) ที่ได้จากการสังเคราะห์และสามารถนำแนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มากำหนดกรอบแนวคิด ดัง 1



สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 328 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ คือ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 151 คน ประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก 95 แห่ง สถานศึกษา ขนาดกลาง 54 แห่ง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 4 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้สอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจดิจิทัล 2. ด้านผู้บริหารทำตนให้เป็นแบบอย่าง 3. ด้านความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 4. ด้านการเป็นพลเมืองด้านดิจิทัล 5. ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

โดยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ บุญชม ศรีสะอาด (2560) โดยให้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นลงในช่องประมาณค่าความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า มี 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัด โดยแต่ละฉบับมีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แนวทางการมีส่วนร่วมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2. นำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม สำหรับใช้เป็นเครื่องมือศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

3. นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมทั้งเนื้อหาสาระ การใช้ถ้อยคำ สำนวนภาษาแล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถามอาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำแนะนำในการปรับข้อคำถามและภาษาให้เหมาะสมและผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ก่อนนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ

4. นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับนิยามศัพท์เฉพาะ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ มีคุณสมบัติการศึกษาระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอก ผู้ที่มีความชำนาญในด้านการบริหารการศึกษา เชี่ยวชาญในด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดและการประเมินผล เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปร โดยให้คะแนนดังนี้ +1 เห็นว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้ 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้ และ -1 แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้ มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะ ตั้งแต่ 0.80-1.00 มาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) ใช้ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (ของแบบสอบถามรายด้านและโดยรวม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ (Cronbach) ไป (อ้างถึงใน อัจศรา ประเสริฐสิน,2564) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้ กำหนดเกณฑ์ในการเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนอคณะกรรมการวิทยานิพนธ์ทำการตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้ายและนำไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสาหรับการวิจัยตามกรอบแนวคิดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการขอหนังสืออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยได้จัดเตรียมแบบสอบถามพร้อมกับสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ และส่งให้กับสถานศึกษาเพื่อขออนุญาตจากผู้อำนวยการสถานศึกษา อำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 157 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 151 คน

3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามผ่าน Google Forms ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษา อำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ มีจำนวน 151 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดเวลาตอบกลับภายใน 15 วัน

4. เมื่อได้รับแบบสอบถามที่ตอบกลับมาแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

5. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เพื่อสำรวจแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจะใช้วิธีการเลือกกลุ่มแบบเจาะจง จำนวน 5 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบการบรรยายและแปลผลจากแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด 2553) แปลผลโดยใช้เกณฑ์ค่าคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานมีภาวะผู้นำดิจิทัลแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ Independent Sample t-test และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fissher’s Least Significant Difference (LSD)

และการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัลแตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Fissher’s Least Significant Difference (LSD)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำมาสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item - Objective Congruence)

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach. 1990: 202-204)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. สถิติใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที t-test for Independent Samples

3.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่าง จะทำการวิเคราะห์ หาความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’ method)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 151 คน ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 72.20 และเป็นเพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 ส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 92.10 และระดับปริญญาเอก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 54 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 38 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ 25.20 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และลำดับสุดท้ายประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 มีส่วนใหญ่มีขนาดโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 85 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 56.30 รองลงมาขนาดของโรงเรียนขนาดกลาง 51 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 33.80 และขนาดของโรงเรียนขนาดใหญ่ 15 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 9.90

2. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจดิจิทัล	4.54	.332	มากที่สุด	4
2. ด้านผู้บริหารทำตนให้เป็นแบบอย่าง	4.55	.325	มากที่สุด	3
3. ด้านความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.57	.265	มากที่สุด	1
4. ด้านการเป็นพลเมืองด้านดิจิทัล	4.52	.332	มากที่สุด	5
5. ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้	4.55	.216	มากที่สุด	2
รวม	4.55	.216	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.216) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.265) รองลงมาคือ ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.216) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นพลเมืองด้านดิจิทัล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.332) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตาราง 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	เพศ		วุฒิการศึกษา		ประสบการณ์ทำงาน		ขนาดโรงเรียน	
	t	P-Value	t	P-Value	F	P-Value	F	P-Value
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจดิจิทัล	.156	.177	.528	.524	1.010	0.390	0.074	0.928
2. ด้านผู้บริหารทำตนให้เป็นแบบอย่าง	.033	.040*	.610	.607	1.134	0.337	0.236	0.790
3. ด้านความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	.113	.106	.039	.054	0.098	0.961	3.992	0.020*
4. ด้านการเป็นพลเมืองด้านดิจิทัล	.756	.761	.060	.038*	0.504	0.608	2.936	0.056
5. ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้	.956	.955	.517	.501	0.512	0.669	6.418	0.002**
โดยรวม	.079	.098	.079	.098	0.349	0.790	2.080	0.129

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการทดสอบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.62	4.62	4.62
ขนาดเล็ก	4.62	-	.12997* (0.021)	0.06106 (0.704)
ขนาดกลาง	4.49	-	-	-0.06891 (0.667)
ขนาดใหญ่	4.56	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลด้านความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4 ผลการทดสอบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.61	4.61	4.61
ขนาดเล็ก	4.61	-	.18768*	0.01345
			(0.003)	(0.987)
ขนาดกลาง	4.43	-	-	-0.17423
				(0.148)
ขนาดใหญ่	4.60	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กมี มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ มากกว่า ผู้บริหารสถานสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นพลเมืองด้านดิจิทัล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจดิจิทัล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมการแสดงออกในการใช้อิทธิพล ต่อครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นและสอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความ

คิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเข้าถึงเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2 ด้านผู้บริหารทำตนให้เป็นแบบอย่าง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ดิจิทัลในการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ คือ ผู้บริหารแสดงความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล ผ่านการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างแพร่หลาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.3 ด้านความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลอย่างถูกต้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารความสามารถในการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพงานอย่างเป็นรูปธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร และการจัดการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

1.4 ด้านการเป็นพลเมืองด้านดิจิทัล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีบทบาทและพฤติกรรมที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรับผิดชอบ ทั้งในการบริหารจัดการ งานธุรการ งานวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีบทบาทและพฤติกรรมที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างคล่องแคล่วถูกต้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.5 ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเชื่อมต่อ สื่อสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารพัฒนาความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ต้องสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง โปร่งใส และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

2. การทดสอบสมติฐาน

2.1 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา สรุปแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจดิจิทัล สามารถกำหนดทิศทางและกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละขนาด ผู้บริหารมุ่งสร้างความเข้าใจร่วมกัน สนับสนุนสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3.2 ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร บริหารจัดการ และพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้เรียนรู้ร่วมกับครู ใช้ข้อมูลและระบบดิจิทัลอย่างมีมาตรฐานและรับผิดชอบ ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่น ส่งเสริมการปรับตัวของครู และหล่อหลอมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละขนาด

3.3 ด้านความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล ให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลและระบบสารสนเทศเป็นฐานในการตัดสินใจ ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการบริหารจัดการ วางแผนพัฒนา และสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถคัดเลือก ประยุกต์ และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ส่งผลให้การทำงานมีความคล่องตัว ลดภาระงานเอกสาร และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

3.4 ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม กฎหมาย และความปลอดภัย เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้สื่อดิจิทัล ส่งเสริมการเข้าถึงทรัพยากรอย่างเท่าเทียม วางกติกาการใช้สื่อออนไลน์ร่วมกัน และปลูกฝังการรู้เท่าทันสื่อ เพื่อให้ครูและนักเรียนใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย และเกิดประโยชน์อย่างยั่งยืนต่อสถานศึกษาและชุมชน

3.5 ด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน หน่วยงานภายนอก และเครือข่ายวิชาการอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานของความเท่าเทียมและการมีเป้าหมายร่วมกัน เครือข่ายดังกล่าวช่วยเสริมทรัพยากร องค์

ความรู้ และนวัตกรรมการเรียนรู้ ทำให้สถานศึกษาทุกขนาดสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

อภิปรายผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อบริบทการศึกษายุคใหม่ได้อย่างเหมาะสม จึงส่งผลให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานะ บุญรอด วสันต์ชัย กากแก้ว (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

การทดสอบสมติฐาน

1. เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารงานของผู้บริหารมีลักษะเป็นระบบ ชัดเจน และครอบคลุมทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกเพศเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาค ส่งผลให้การรับรู้และประสบการณ์ต่อภาวะผู้นำไม่ขึ้นอยู่กับเพศ แต่ขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่และบริบทการปฏิบัติงานมากกว่า จึงทำให้ความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐิตา สงค์แก้ว (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2. ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีแนวทางการบริหารที่ชัดเจน เป็นระบบ และสื่อสารนโยบายด้านดิจิทัลอย่างทั่วถึง ทำให้บุคลากรทุกระดับการศึกษาได้รับข้อมูล โอกาสในการพัฒนา และการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม อีกทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานเป็นแนวปฏิบัติร่วมขององค์กร จึงทำให้การรับรู้และประเมินภาวะผู้นำเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎาพร ชาพิศร วลัยพรรณ อ้วนนาแวง จิติยาภรณ์ เชาววรากุล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า วุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางและนโยบายด้านดิจิทัลที่ชัดเจน สื่อสารอย่างทั่วถึง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกช่วงประสบการณ์อย่างเสมอภาค อีกทั้งระบบการทำงานดิจิทัลเป็นแนวปฏิบัติร่วมของสถานศึกษา ทำให้บุคลากรไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยต่างได้รับการสนับสนุนและปฏิบัติงานภายใต้บริบทเดียวกัน จึงส่งผลให้ความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎาพร ชาพิศร วลัยพรรณ อ้วนนาแวง จิติยาภรณ์ เชาววรากุล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

4. ขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารทุกขนาดโรงเรียนดำเนินงานภายใต้นโยบายและกรอบการพัฒนาด้านดิจิทัลเดียวกัน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ อีกทั้งหน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนด้านแนวทางและทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้แม้บริบทและทรัพยากรจะแตกต่างกัน แต่การรับรู้ต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของของณัฏฐิตา สงค์แก้ว (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต1 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ดิจิทัลที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างในการใช้

เทคโนโลยี พัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลเพื่อใช้ข้อมูลและระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ยึดหลักจริยธรรม ความปลอดภัย และความรับผิดชอบ ตลอดจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลกับครู ชุมชน และหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรนำผลการศึกษาด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจไปใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาดิจิทัลที่สอดคล้องกับบริบทและขนาดของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้าง "วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล" ที่สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเกิดความคล่องตัว และกล้าที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

2. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารแสดงบทบาทการเป็นผู้นำเชิงแบบอย่าง ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีในทิศทางเดียวกัน

3. ควรนำแนวทางการสร้างเครือข่ายดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนทรัพยากรและองค์ความรู้ ซึ่งจะช่วยลดช่องว่างทางเทคโนโลยีของโรงเรียนขนาดเล็ก และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษาให้ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยเน้นการวิเคราะห์เชิงลึกว่าองค์ประกอบใดของภาวะผู้นำดิจิทัล เช่น วิสัยทัศน์ดิจิทัล หรือการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารให้ตรงจุด

2. ควรศึกษาและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยใช้ระเบียบ

วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อให้ได้แนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ การบริหารงบประมาณ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาในพื้นที่

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ หรือระหว่างพื้นที่เมืองและพื้นที่ห่างไกลในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้เข้าใจถึงข้อจำกัดและปัจจัยสนับสนุนที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายการส่งเสริมที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียนอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565. (2565, 31 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 139 ตอนที่ 20 ก หน้า 12-19.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. *ราชกิจจานุเบกษา.*

กฤษฎาพร ชาพิศร, วลัยพรรณ อ้วนนาแวง, และจิติยาภรณ์ เชาววรากุล. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารการศึกษา มศว,* 20(39), 115-126.

ขวัญหล้า น้อยนวล. (2563). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi,* 6(7), 176-189.

ชัยมงคล บุญชัย. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนครพนม.

ณัฏฐิตา สงค์แก้ว. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1* [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

นิศาชล บำรุงภักดี. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปกรณ์ ลี้สกุล. (2561). *Leadership in Digital Era: ภาวะผู้นำในโลกดิจิทัล.* สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2568, จาก https://today.line.me/th/pc/article/Leadership+in+Digital+Era

มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา. (2563). แนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. *วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์,* 14(1), 22-30.

วันชัย ราชวงศ์. (2562). ภาวะผู้นำสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย,* 1(4), 25-32.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สุจรรยา ขาวสกุล, ธีระรุญเจริญ, และวรสิทธิ์ รัตนวราหะ. (2560). *ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล.* ในการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 (น. 138-148). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561-2580).* https://www.depa.or.th

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รายงานการศึกษาไทยในยุคดิจิทัล.* https://www.onec.go.th

อัจศรา ประเสริฐสิน. (2564). *เครื่องมือการวิจัยทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ (Research instruments in education and social sciences)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกรัตน์ เชื้อวังคำ. (2564). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4.* ในการประชุมผลงานวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Elliott, T. (2017). *Digital leadership: A six-step framework for transformation.* สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2026, จาก http://www.digitalistmag.com/author/telliott

Gorton, C., & Gorton, B. (2018). *6 characteristics of digital leadership.* สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2026, จาก https://digileaders.com/6-characteristics-digital-leadership/

Krishanamurthi, R. (2017). *Leadership excellence in the digital era.* สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2026, จาก https://www.dqindia.com/50137-2/.

Raamani Thannimalai, & Arumugam Raman. (2018). Principals' technology leadership and teachers' technology integration in the 21st century classroom. *International Journal of Civil Engineering and Technology,* 9(2), 177-187.

Sullivan, L. (2017). *8 skills every digital leader needs.* Retrieved from https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/

Zhu, P. (2015). *Five key elements in digital leadership.* สืบค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2026, จาก http://futureofcio.blogspot.com/2015/01/five-key-elements-in-digital-leadership.html

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

Transformational Leadership of School Administrators under Sakaeo Primary Educational Service Area Office 1

ยุวดี แถลงเรียบ[1], นันทนา ชวศิริกุลฑล[2], กุลจิรา รักษนคร[3]

[1]นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 319 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-Test F-Test การหารายคู่โดยวิธีการเชฟเฟ่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำตารางรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบความแตกต่างระหว่างครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี กับมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในทุกด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและความโปร่งใส การสร้างแรงบันดาลใจ โดยสื่อสารวิสัยทัศน์และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การกระตุ้นทางปัญญา โดยส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยสนับสนุนและพัฒนาครูตามศักยภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

คำหลัก: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the transformational leadership of school administrators 2) to compare the transformational leadership of school administrators; and 3) to explore guidelines for developing the transformational leadership of school administrators, categorized by gender, age, educational level, and school size. The sample included 319 teachers from the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1 (2025 academic year), selected via Taro Yamane’s formula followed by stratified and simple random sampling. Additionally, five key informants—three department heads and two teachers—were interviewed. Research instruments comprised a semi-structured interview form and a 5-point Likert scale questionnaire (reliability = .99). Data analysis involved frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Scheffé’s post-hoc test, One-way ANOVA, and content analysis.

The research findings were as follows: 1) The transformational leadership of school administrators, both overall and each aspect, were at a high level. 2) Comparisons by gender, educational level, and school size showed no significant differences. However, work experience showed significant differences at the .01 level. Scheffé’s test indicated that teachers with 5-10 years of experience reported higher mean scores in idealized influence than those with less than 5 years and more than 15 years of experience, while differences in inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration were found between teachers with 5-10 years and more than 15 years of experience at the .05 level. 3) Development guidelines suggest that school administrators should strengthen all dimensions of transformational leadership: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration to enhance educational quality.

Keywords: Leadership, Transformational Leadership, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์กรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและสามารถแข่งขันในเวทีนานาชาติได้ ประเทศไทยจึงกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ได้กำหนดแนวทางในการยกระดับคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาสามารถขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการบริหารการศึกษา เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งสร้างวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Bass & Avolio, 1994) ทั้งนี้ เลทวูดและแจนท์ซี (Leithwood & Jantzi, 2000) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาวิชาชีพครูและประสิทธิผลของโรงเรียน ขณะที่ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2013) อธิบายว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาครอบคลุมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้ ชีเรนส์ (Scheerens, 1990) ยังชี้ว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาสามารถสะท้อนผ่านความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เช่น งานวิจัยของ มาหะมะซาตาเจ๊ะมะ (2564) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูงและมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู ขณะที่ พนิดา อินทรเหมือน (2565) พบว่าปัจจัยด้านขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งศึกษาภาพรวมของภาวะผู้นำในระดับประเทศหรือระดับภูมิภาค และยังมีข้อจำกัดในด้านการศึกษาเชิงบริบทของพื้นที่เฉพาะ รวมทั้งการ

เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามสถานภาพส่วนบุคคลของครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มีบทบาทหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่จากรายงานผลการทดสอบ O-NET ช่วงปีการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระหลักส่วนใหญ่ยังมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 50 สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2567) นอกจากนี้ สถานศึกษายังเผชิญกับความท้าทายด้านการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนข้อจำกัดด้านสมรรถนะและความเชี่ยวชาญของครูบางส่วน สถานการณ์ดังกล่าวจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในหลายบริบท แต่ยังขาดการศึกษาเชิงประจักษ์ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งมีลักษณะบริบททางสังคมและการจัดการศึกษาที่เฉพาะเจาะจง อีกทั้งยังมีข้อจำกัดในการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามสถานภาพส่วนบุคคลของครูผู้สอนในพื้นที่ดังกล่าว

ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จึงมีความสำคัญในการเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

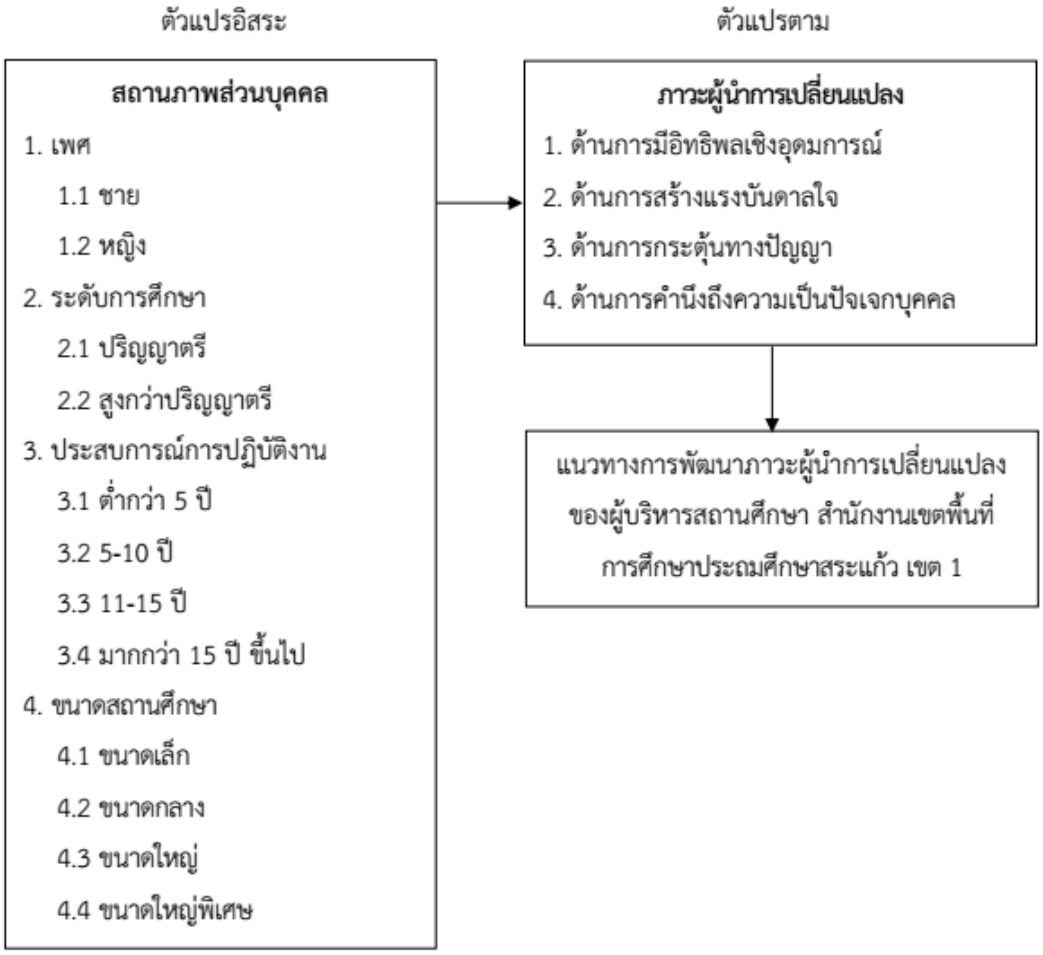
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ อันนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. ผลการศึกษานี้เป็นแหล่งอ้างอิงให้แก่สถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงรูปแบบภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. เป็นทิศทางในการพัฒนาขีดความสามารถด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้นำในทุกระดับ เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กร

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีของ แบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2568 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 144 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 1,571 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. 2568) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2568 โดยคำนวณจากสูตรทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 319 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์หาค่าความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80-1 จากการ try out ได้ค่าความเชื่อมั่น .99

2. จัดทำหนังสือขอความร่วมมือ สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ Google Form และส่งให้กลุ่มตัวอย่าง แนบหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูล

3. นำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน

4. เมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากระบบออนไลน์ Google Form จำนวนทั้งสิ้น 319 ฉบับ และตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t-test) และสถิติค่าเอฟ (F-test) ค่าแปรปรวนจะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe’s Method) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	3.98	0.472	มาก	2
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.97	0.459	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.97	0.468	มาก	3
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.00	0.478	มาก	1
รวม	3.98	0.379	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.379) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.478) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.472) ส่วน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.468) ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ดังตาราง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t	p-value
	$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.01	.438	3.97	.485	.723	.470
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.96	.468	3.97	.457	.157	.876
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.99	.448	3.97	.476	.453	.651
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.04	.434	3.99	.494	1.000	.318
รวม	4.00	.355	3.97	.388	.633	.527

จากตาราง 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพศแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตาราง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.00	.495	3.90	.393	1.749	.081
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.98	.495	3.95	.338	.494	.622
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.97	.488	3.99	.405	.386	.700
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.02	.513	3.95	.358	1.319	.189
รวม	3.99	.414	3.95	.252	1.129	.260

จากตาราง 3 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ดังตาราง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	3.954	3	1.318	6.201	.000**
	ภายในกลุ่ม	66.949	315	.213		
	รวม	70.903	318			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.295	3	.765	3.718	.012*
	ภายในกลุ่ม	64.808	315	.206		
	รวม	67.103	318			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	1.933	3	.644	3.000	.031*
	ภายในกลุ่ม	67.655	315	.215		
	รวม	69.588	318			
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.192	3	.731	3.262	.022*
	ภายในกลุ่ม	70.547	315	.224		
	รวม	72.739	318			

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.501	3	.834	6.085	.000**
	ภายในกลุ่ม	43.160	315	.137		
	รวม	45.661	318			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำตารางรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบความแตกต่างระหว่างครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี กับมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังตาราง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.013	3	.004	.019	.996
	ภายในกลุ่ม	70.890	315	.225		
	รวม	70.903	318			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.067	3	.022	.105	.957
	ภายในกลุ่ม	67.036	315	.213		
	รวม	67.103	318			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.153	3	.051	.232	.874
	ภายในกลุ่ม	69.435	315	.220		
	รวม	69.588	318			
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.223	3	.074	.322	.809
	ภายในกลุ่ม	72.516	315	.230		
	รวม	72.739	318			

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.013	3	.004	.031	.993
	ภายในกลุ่ม	45.648	315	.145		
	รวม	45.661	318			

จากตาราง 5 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า มีทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และความโปร่งใส มีวิสัยทัศน์และตัดสินใจบนหลักความถูกต้อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา ซึ่งจะส่งผลให้ครูเกิดความไว้วางใจและพร้อมให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนนโยบายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน สร้างความตระหนักถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควบคู่กับการให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย และสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครู

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์และเสนอแนวทางพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมความกล้าคิด กล้าทดลองโดยไม่ยึดติดรูปแบบเดิม พร้อมทั้งสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรมุ่งเน้นการพัฒนาครูรายบุคคลตามความแตกต่าง รับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสม พร้อมมอบหมายงานตามความถนัดและสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก รองลงมา

คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า เพศแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นแบบอย่างที่ดียึดมั่นในคุณธรรมและความโปร่งใส ควบคู่กับการสื่อสารวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ วางแผน และสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลตามศักยภาพและความถนัด เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการทำงาน อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ให้ความสำคัญกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ทั้งในด้านลักษณะนิสัย พื้นฐานความรู้ความสามารถ ตลอดจนความสนใจและความถนัดเฉพาะด้าน ผู้บริหารจึงมีการพิจารณามอบหมายภาระงานให้สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญและศักยภาพของครูแต่ละรายอย่างเหมาะสม อันสะท้อนถึงแนวทางการบริหารจัดการที่มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นรายบุคคล และส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มขีดความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งด้านขนาดโรงเรียนและทรัพยากรบุคคล จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ ปุญญิศา จันทร์แก้ว (2564) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ พนิดา อินทรเหมือน (2565) พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ ภาชกร รวดเร็ว (2565) พบว่า ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุยบุรีและอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ ซารีนา เต๊ะ (2566) พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีผลการวิจัยพบว่ามีทิศทางเดียวกันว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การทดสอบสมติฐานเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 เพศแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูทั้งเพศชายและเพศหญิงปฏิบัติงานภายใต้บทบาทหน้าที่ ภารกิจ และบริบทการทำงานในสถานศึกษาเดียวกัน จึงมีโอกาสรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะใกล้เคียงกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ ซารีนา เต๊ะ (2566) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทยมาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส พบว่า เพศ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันปฏิบัติงานภายใต้บทบาทหน้าที่ มาตรฐานวิชาชีพ และบริบทการทำงานในสถานศึกษาเดียวกัน ทำให้มีโอกาสรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในลักษณะใกล้เคียงกัน จึงส่งผลให้ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ ภาชกร รวดเร็ว (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุยบุรี และอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ระดับการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันย่อมมีมุมมองและประสบการณ์ในการรับรู้บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน จึงส่งผลให้ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันตามระดับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอดคล้องงานวิจัยของ พนิดา อินทรเหมือน (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันอาจปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย แนวทางการบริหารและระบบการกำกับติดตามจากหน่วยงานต้นสังกัดที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้การรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ พิธรานันท์ ไชยชนะ (2564) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

3.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้แก่ครู ส่งผลให้ครูพร้อมปฏิบัติตามนโยบายอย่างเต็มใจ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994) ที่ระบุว่าผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง (Role Model) ที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาชกร รวดเร็ว (2565) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ยึดมั่นในหลักคุณธรรมมีความมั่นคงทางอารมณ์ และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะส่งผลโดยตรงต่อการสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และกระตุ้นให้ครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Anderson (2023) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถสร้างแรงบันดาลใจได้ จะมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครูและการยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน สร้างความตระหนักถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งให้กำลังใจและยกย่องเพื่อเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครู สอดคล้องกับหลักการบริหารที่มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปุญญิศา จันทร์แก้ว (2564) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและปลุกเร้าแรงจูงใจภายใน จะส่งผลให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง เกิดความผูกพันต่อองค์การ และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย จนสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูงกว่าระดับที่คาดหมายได้

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ เสนอแนวทางการพัฒนางาน และส่งเสริมให้กล้าทดลองสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม สอดรับกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นลินพร จนิตเวชศาสตร์ (2565) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมคิดวิเคราะห์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้จะส่งผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง สามารถร่วมกันวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ และสามารถฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Chen และ Lee (2022) ที่ยืนยันว่า พฤติกรรมการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูได้คิดวิเคราะห์ เป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนความสำเร็จของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และก่อให้เกิดนวัตกรรมในสถานศึกษา

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการดูแลและพัฒนาครูเป็นรายบุคคล รับฟังปัญหา ให้คำปรึกษา และมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความถนัดเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สอดคล้องกับนโยบายการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล และระบบการนิเทศแบบพี่เลี้ยง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พนิดา อินทรเหมือน (2565) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสื่อสารแบบสองทาง ให้การดูแลเอาใจใส่และมอบหมายงานได้สอดคล้องกับความสามารถและความถนัด จะส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เกิดความมั่นใจ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์การได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับการวิจัยของ Martinez และ Rodriguez (2024) ที่ระบุว่า การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคล ผ่านระบบการให้คำปรึกษาแบบพี่เลี้ยงและการมอบหมายงานที่ตรงกับศักยภาพ จะส่งผลให้ครูมีความมั่นใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่มีจุดแข็ง 3 ลำดับแรก คือ 1) การมองปัญหาเป็นโอกาส 2) การร่วมวางแผนแก้ปัญหาเป็นขั้นตอน และ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยเหตุผล จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. นักวิจัยควรนำจุดแข็งทั้ง 3 ประการนี้ ไปวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อถอดบทเรียน (Best Practice) จากผู้บริหารที่ปฏิบัติได้ในระดับสูง เพื่อสร้างเป็นคู่มือต้นแบบเผยแพร่ให้สถานศึกษาอื่น

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำจุดแข็งดังกล่าวไปต่อยอดด้วยการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) สำหรับยกระดับการกระตุ้นทางปัญญาในมิติอื่น ๆ ให้สูงขึ้นอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

เอกสารอ้างอิง

ซารีนา เต๊ะ. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาของรัฐชายแดนไทย มาเลเซีย จังหวัดนราธิวาส.* การค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

นลินพร จนิตเวชศาสตร์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1.* การค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ปุญญิศา จันทร์แก้ว. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1.* สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พนิดา อินทรเหมือน. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พระมหาประสพชัย มหาปรกฺกโม (ไชยะโส). (2567). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 8.* สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พิธรานันท์ ไชยชนะ. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.* สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* สารนิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร-มหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ภาชกร รวดเร็ว. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกุยบุรี และอำเภอสามร้อยยอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์.* สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

มาหะมะซาตา เจ๊ะมะ. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอจะแนะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3.* การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตร-มหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

รีซูวัณ สะแลแม. (2564) *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุขุม จูสนิท. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.* การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568.* สืบค้นจาก https://sk1edu.go.th.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564.* กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

Anderson, M. (2023). The impact of transformational leadership on teacher job satisfaction and school effectiveness. *Journal of Educational Administration,* 61(2), 145-162.

Bass, B. M.; & Avolio, B. J. (Eds.) (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership.* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Chen, J., & Lee, S. (2022). Transformational school leadership and professional learning communities: A structural equation model. *Educational Management Administration & Leadership,* 50(4), 600-618.

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice,* 9th edition. New York: McGraw-Hill.

Martinez, P., & Rodriguez, L. (2024). Fostering innovation through individualized consideration: The role of school principals. *International Journal of Educational Leadership Preparation,* 19(1), 22-38.

Scheerens, J. (1990). School effectiveness research and the development of process indicators of school functioning. *School Effectiveness and School Improvement,* 1(1), 61-80. doi.org

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York, NY: Harper & Row.

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

Job Performance Motivation of Teachers in Educational Institutions under the Office of the Vocational Education Commission, Bangkok

พงศธร สุริยวรากุล[1], กุลจิรา รักษนคร[2]

[1]นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ได้แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (SD) การทดสอบค่า t-test การทดสอบค่า F-test และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือน ตามลำดับ 2. ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสถานะตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจประกอบด้วย การมอบหมายงานตามความถนัดควบคู่กับการยกย่องเชิดชูเกียรติ และสร้างความก้าวหน้าทางวิทยฐานะที่โปร่งใส พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยการมีส่วนร่วมและจัดสวัสดิการ

เพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและใช้กระบวนการ PLC สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกภายในองค์กร

คำหลัก: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ครูอาชีวศึกษา, สถานศึกษาอาชีวศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the job performance motivation of teachers in educational institutions; 2) to compare the job performance motivation of teachers classified by personal factors; and 3) to establish guidelines for promoting the job performance motivation of teachers in educational institutions under the Office of the Vocational Education Commission, Bangkok. The research sample consisted of teachers selected through Stratified Random Sampling followed by Simple Random Sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire, with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient (Cronbach’s Alpha) of 0.99. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One-way ANOVA), and content analysis.

The results revealed that: 1) The job performance motivation of teachers was overall at a high level. When considering each aspect, it was found to be at a high to highest level. The aspect with the highest mean was Responsibility, followed by Achievement, while the aspect with the lowest mean was Salary. 2) The comparison of job performance motivation classified by gender showed no significant difference overall. However, when considering individual aspects, the aspect of job status showed a significant difference at the .05 level of significance. Regarding age, educational level, and work experience, no significant differences were found. 3) The guidelines for promoting job performance motivation indicated that administrators should assign tasks based on individual expertise, coupled with providing recognition and establishing transparent career advancement paths; develop the management system through participatory administration and welfare provision to ensure work-life balance; and improve the work environment to facilitate performance while using Professional Learning Community (PLC) processes to foster positive relationships within the organization.

Keywords: Job Performance Motivation, Vocational Teachers, Vocational Education Institutions

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2542, ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545, ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ระบุในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจในการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุมดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละแห่ง เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ซึ่งหากพิจารณาทั้ง 2 มาตรา เจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการให้เกิดการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาติให้มากที่สุด (พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ, 2562)

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคม การพัฒนาสังคมหรือประเทศจะต้องเริ่มจากการพัฒนาคน ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พ.ศ. 2566-2570) กลยุทธ์การพัฒนา กลยุทธ์ที่ 1 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ คุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของตน พยายามสร้างความพึงพอใจ ความผูกพัน ความตระหนักในหน้าที่ และความสำคัญของอาชีพแก่บุคลากรของตนผลักดันให้พวกเขาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีพัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เนื่องจากครูเป็นบุคลากรสำคัญจึงต้องได้รับการเอาใจใส่เพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพเกิดประโยชน์สูงสุด และการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (มัทนา วังถนอมศักดิ์. 2550 อ้างถึงใน บุญชัย ขวัญแก้ว. 2562).

ครู คือ บุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญที่ต้องได้รับการดูแลเป็นอย่างดีต้องดูแลให้มีความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากครูเป็นตัวกลางในการเชื่อมระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียนและชุมชน เพื่อให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงานจำเป็นอย่างมากที่จะต้องทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน (วัชริศ เจริญกุล. 2563)

บุคคลที่ทำงานในองค์กรถือเป็นหลักสำคัญ บางคนทำงานเฉื่อยชาไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากแรงจูงใจ (Motive) คุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมีเรื่องของแรงจูงใจที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรครู ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู สร้างความพอใจความผูกพัน และความตระหนักในหน้าที่ ความสำคัญของอาชีพของตนผลักดันให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้ครู

ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นอยู่กับขวัญ และกำลังใจที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการจัดเรียนการสอน แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารต้องมีทักษะการจูงใจเพื่อให้มีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ ถ้าไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานที่ออกมาไม่ได้ทำมาจากใจอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานไม่สำเร็จ และได้คุณภาพอย่างที่มุ่งหวัง ซึ่งแรงจูงใจเปรียบเสมือนแรงกระตุ้นหรือผลักดัน โดยมีตัวกระตุ้นที่เป็นปัจจัยให้เกิดแรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการบริหารงานมากเนื่องจากผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยต้องอาศัยผู้อื่น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเข้าใจแต่ละบุคคลว่ามีความต้องการอย่างไร เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการชี้นำให้บุคคลในองค์การแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ตนเองต้องการ (ภัทรดา จำนงประโคน. 2561)

ความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ การจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลอันนำไปสู่ความสำเร็จของผลงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ ทฤษฎีจูงใจ ที่มีลักษณะสอดคล้องและได้รับการยอมรับนับถือ คือ ทฤษฎีจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ฉะนั้นในส่วนของการบริหารการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษาต้องมีทักษะหรือความสามารถในการบริหารจัดการ ทั้งด้านการคิดและการวางแผน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียน การสอน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถโน้มน้าวและจูงใจเพื่อนร่วมงานโดยใช้วิธีสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์. 2562)

ครูเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญในองค์กรทางการศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการให้การศึกษาและในการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น (พิเชษฐ์ ชิ้มเจริญ, 2564) กล่าวว่า การทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตของทุกคน เพราะในความเป็นจริงเวลาส่วนใหญ่ของคนเราหมดไปกับการทำงาน ดังนั้น การที่บุคคลจะสามารถทำงานให้กับองค์กรได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงานความมั่นคง ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการขององค์กร สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานและด้านโครงสร้างนโยบายขององค์กร ครูทุกคนย่อมตั้งความหวังจากการทำงานไว้ในระดับหนึ่ง แต่ถ้าองค์กรไม่ให้การสนับสนุนหรือไม่มีการสร้างขวัญ และกำลังใจให้บุคลากรนั้น ๆ ย่อมเกิดความผิดหวัง ท้อแท้ ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ดั่งที่มุ่งหวังไว้ และรู้สึกไม่พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายเกิดความคับข้องใจ อึดอัด จนกลายเป็นความเครียดได้ และหากไม่ได้รับการแก้ไขก็จะทำให้บุคลากรนั้นเกิด ความเหนื่อยหน่ายขาดแรงจูงใจในการทำงานและหาทางหลีกเลี่ยง

ด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานเป็นผลที่เกิดจากบุคลากรทั้งสิ้น แรงจูงใจที่บุคคลได้รับจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (บุญลดา คุณาเวชกิจ และคณะ. 2564)

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ประสบกับปัญหาการย้ายของข้าราชการครู และมีการเปลี่ยนพนักงานจ้างตามภารกิจบ่อยทำให้เกิดภาวะจิตใจหรือความรู้สึกเจตคติของครู และบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กรแตกต่างกันไป ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร ที่อาจจะขาดการส่งเสริมให้มีขวัญ และกำลังใจที่ดี ขาดความเอาใจใส่ ความกระตือรือร้น หลบเลี่ยงหรือขาดงานบ่อย ที่จะทำให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัย ที่สำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู คือ การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การไม่ได้รับความสำคัญหากไม่ได้รับมอบหมายให้สอนวิชาหลัก ไม่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีเงินเดือนน้อย ซึ่งจะส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน (Office of the Education Council, 2015 อ้างถึงใน บุญชัย ขวัญแก้ว, 2562).

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงมีผลทำให้เกิดมีพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ครู และบุคลากรแสดงออกมาในลักษณะการท้อแท้ ไม่กระตือรือร้น การลา การมาสาย ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพ-มหานคร โดยยึดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการพัฒนาผู้เรียน นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ให้สูงขึ้น ดังนั้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยยึดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

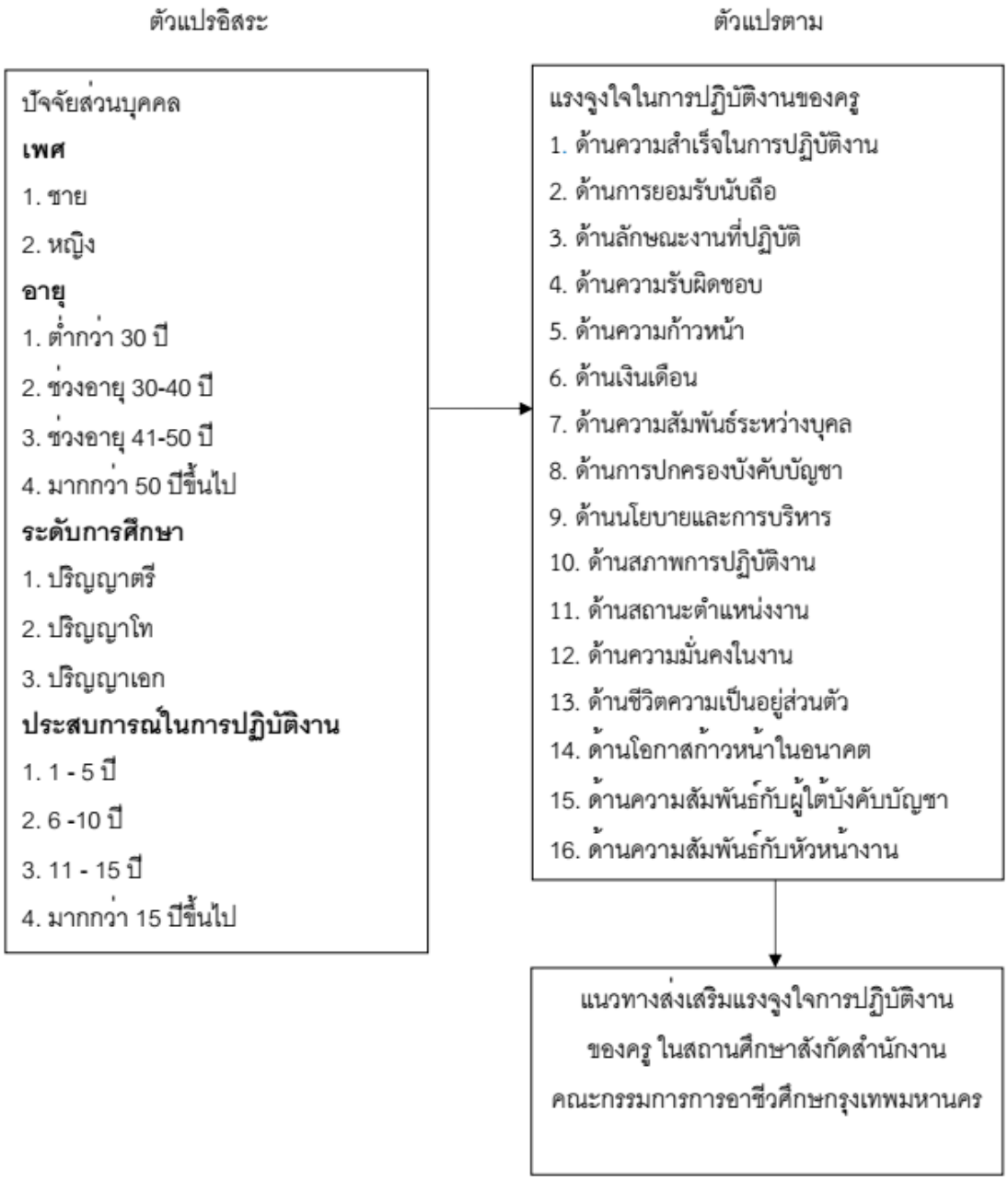
1. ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบและหาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานให้กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ผลจากการวิจัยเป็นสารสนเทศและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

3. นำข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ศึกษาแนวคิดจากทฤษฎีของตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959) ประกอบด้วย 16 ด้าน ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. ขอบเขตระยะเวลา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม 2568 ถึง มกราคม 2569

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 20 แห่ง ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งหมด 1,092 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ (Krejcie & Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 285 คน กลุ่มตอบแบบสอบถาม

กลุ่มเป้าหมายเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมาย (Key Informants) ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารและวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 3 ท่าน และครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ 2 ท่าน เพื่อร่วมสัมภาษณ์แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก

1. แบบสอบถาม (Questionnaire): แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล (Checklist), ระดับแรงจูงใจ (Rating Scale 5 ระดับ) และคำถามปลายเปิด

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview Form): ลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) สำหรับสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เครื่องมือที่ผ่านการหาคุณภาพ (IOC 0.80-1.00 และ α = 0.99) มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจการปฏิบัติงาน (ตามทฤษฎี Herzberg 16 ด้าน) จำนวนทั้งสิ้น 80 ข้อ เป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อเจาะลึกแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในประเด็นที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำจากการวิจัยเชิงปริมาณ (เช่น ด้านเงินเดือน และด้านสถานะตำแหน่งงาน)

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ความตรง (Validity): นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.80-1.00

2. ความเชื่อมั่น (Reliability): นำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ 0.99 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Total Correlation) ระหว่าง 0.39-0.92

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บข้อมูล:

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา: ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. สถิติเชิงอนุมาน: การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับเปรียบเทียบตามเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (F-test) สำหรับเปรียบเทียบตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จะทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's method)

3. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis): สำหรับข้อมูลจากการสัมภาษณ์และคำถามปลายเปิด เพื่อสรุปแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจ

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. นำผลสรุปจากแบบสอบถาม (ตอนที่ 2) มาวิเคราะห์หาประเด็นที่แรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำหรือมีนัยสำคัญ

2. ยกร่างประเด็นสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางแก้ไขและส่งเสริมตามบริบทของอาชีวศึกษา

3. ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน

4. ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation) และวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสรุปเป็นแนวทางส่งเสริม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนหลัก ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ (Research Instrument Quality)

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC): เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน (เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป)

1.2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient): เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ (80 ข้อ) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง (Quantitative Data Analysis)

2.1 สถิติพื้นฐาน: ใช้ร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน

2.2 การทดสอบสมมติฐาน (Inferential Statistics):

1) t-test (Independent Samples): เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจจำแนกตามเพศ

2) One-way ANOVA (F-test): เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3) การทดสอบรายคู่ (Post-hoc Comparison): ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะใช้ วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) ในการวิเคราะห์

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis)

เพื่อให้ได้แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจที่ลึกซึ้งและนำไปใช้ได้จริงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis): ผู้วิจัยนำข้อมูลจากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม และข้อมูลจากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน (ผู้บริหาร 3 ท่าน และครู 2 ท่าน) มาวิเคราะห์

3.2 การจัดกลุ่มประเด็น (Thematic Coding): วิเคราะห์และจัดกลุ่มข้อมูลโดยใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) แบ่งออกเป็น

1) ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors): เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors): เช่น นโยบายการบริหาร เงินเดือน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.3 การสังเคราะห์แนวทาง (Data Synthesis): นำผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่พบประเด็นสำคัญ (เช่น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด) มาเชื่อมโยงกับข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ เพื่อสรุปเป็น "แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา" ที่เป็นรูปธรรม

ผลการวิจัย

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ระดับความคิดเห็น (n=285)			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.46	0.516	มาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.15	0.774	มาก	11
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.25	0.707	มาก	6
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.61	0.407	มากที่สุด	1
5. ด้านความก้าวหน้า	4.26	0.769	มาก	5
6. ด้านเงินเดือน	3.94	0.920	มาก	14
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคล	4.30	0.696	มาก	4
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.23	0.824	มาก	7
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.19	0.859	มาก	9
10. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.08	0.770	มาก	12
11. ด้านสถานะตำแหน่งงาน	4.30	0.675	มาก	4
12. ด้านความมั่นคงในงาน	4.33	0.720	มาก	3
13. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.04	0.806	มาก	13
14. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	4.17	0.770	มาก	10
15. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.20	0.852	มาก	8
16. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.23	0.829	มาก	9
รวม	4.23	0.640	มาก	

จากตาราง 2 ค่าเฉลี่ย พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.640) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.407) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.516) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.920)

ตาราง 2 เปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	
	T	P-Value	F	P-Value	F	P-Value	F	P-Value
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.075	0.290	0.408	0.748	0.144	0.866	1.310	0.271
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.147	0.255	0.146	0.932	0.154	0.858	0.788	0.501
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.643	0.098	0.271	0.847	0.269	0.765	0.746	0.525
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.691	0.052	0.263	0.852	0.854	0.427	1.056	0.368
5. ด้านความก้าวหน้า	0.778	0.129	0.222	0.881	0.251	0.778	1.473	0.222
6. ด้านเงินเดือน	0.498	0.496	0.399	0.754	0.184	0.832	0.296	0.828
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคล	0.135	0.843	0.115	0.951	0.333	0.717	0.335	0.800
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.315	0.676	0.715	0.544	0.814	0.444	0.350	0.789
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.733	0.072	0.436	0.728	0.745	0.476	0.677	0.567
10. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.500	0.632	0.451	0.717	0.323	0.724	0.858	0.463
11. ด้านสถานะตำแหน่งงาน	0.448	0.031*	0.076	0.973	0.824	0.440	0.365	0.778
12. ด้านความมั่นคงในงาน	0.070	0.196	0.52	0.669	0.000	1.000	0.236	0.871
13. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	1.311	0.260	0.54	0.655	0.320	0.726	0.400	0.753
14. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต	0.408	0.576	0.222	0.881	0.552	0.577	0.959	0.412
15. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	-0.227	0.403	0.195	0.900	0.448	0.640	0.608	0.610
16. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	0.443	0.202	0.403	0.751	0.547	0.579	0.310	0.818
รวม	0.509	0.149	0.222	0.881	0.299	0.742	0.625	0.599

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสถานะตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 16 ด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 16 ด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 16 ด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบแม้จะอยู่ในระดับมาก แต่เป็นจุดที่ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมมากที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ

2. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสถานะตำแหน่งงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าครูอาชีวศึกษาในกรุงเทพฯ มีทัศนคติต่อแรงจูงใจในทิศทางเดียวกันเป็นส่วนใหญ่

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจ (เชิงคุณภาพ)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจตามกรอบทฤษฎีของ Herzberg โดยสรุปประเด็นสำคัญที่เป็นรูปธรรมได้ดังนี้

แนวทางส่งเสริมที่สำคัญจากผลการสัมภาษณ์ ปัจจัยจูงใจ (Motivators)

1. ด้านความสำเร็จ: มอบหมายงานให้ตรงกับความถนัด (Put the right man on the right job) และมีระบบนิเทศติดตามอย่างจริงจัง
2. ด้านการยอมรับ: เน้นการยกย่องชมเชยผ่านสื่อประชาสัมพันธ์เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ
3. ด้านความก้าวหน้า: สนับสนุนการทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และเปิดโอกาสให้รับตำแหน่งบริหารระดับแผนก/งาน

แนวทางส่งเสริมที่สำคัญจากผลการสัมภาษณ์ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

1. ด้านเงินเดือน: กำหนดเกณฑ์การประเมินเลื่อนเงินเดือนที่โปร่งใส ชัดเจน และพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษสำหรับการปฏิบัติงานนอกเวลาหรือผู้ที่ทุ่มเทเกินเวลาปกติ

2. ด้านนโยบาย: บริหารงานด้วยหลักประชาธิปไตย ยึดกฎระเบียบเดียวกัน และสร้างบรรยากาศกัลยาณมิตรในองค์กร

3. ด้านชีวิตส่วนตัว: ผู้บริหารควรช่วยบริหารจัดการหนี้สินครู จัดสวัสดิการบ้านพัก และใช้เทคโนโลยีลดภาระงานเพื่อสร้าง Work-Life Balance

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. แรงจูงใจในภาพรวมและปัจจัยกระตุ้นภายใน (Motivator Factors) ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.23, SD = 0.640) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริษา เหล่าเรือง (2566) ประเด็นที่น่าสนใจ คือ ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, SD = 0.407) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูอาชีวศึกษามีอัตลักษณ์ของ "ครูวิชาชีพ" ที่เข้มแข็ง มีความตระหนักในภาระหน้าที่ทั้งด้านการสอนและการดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน

แนวทางส่งเสริม (ตามข้อเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ): แม้ค่าเฉลี่ยความรับผิดชอบจะสูง แต่สถานศึกษาควร "รักษา" ระดับนี้ไว้ด้วยการนิเทศติดตามอย่างกัลยาณมิตรและการใช้ระบบ PLC เพื่อลดแรงกดดันจากการรับผิดชอบงานเพียงลำพัง สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่าความรับผิดชอบเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator) ที่สร้างความพึงพอใจในงานอย่างยั่งยืน

2. ข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) และภาวะค่าครองชีพ แม้ภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่ ด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.94, SD = 0.920) และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\overline{X}$ = 4.04, SD = 0.806) อยู่ในลำดับท้ายเช่นกัน ข้อค้นพบนี้สะท้อนความย้อนแย้งเชิงบริบท (Contextual Paradox) ของครูในเมืองหลวงที่มีค่าครองชีพสูง ภาระงาน (Workload) ที่หนักขึ้นไม่สัมพันธ์กับผลตอบแทนในรูปตัวเงิน

แนวทางแก้ไข (ตามข้อเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ): ผู้บริหารควรนำค่าเฉลี่ยที่ต่ำในด้านนี้มาเป็นฐานในการพิจารณาจัดสวัสดิการภายในที่จับต้องได้ เช่น การจัดสวัสดิการบ้านพักครู การสนับสนุนค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาที่โปร่งใส หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดขั้นตอนงานเอกสารที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ครูมี Work-Life Balance ที่ดีขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) ที่ว่าแรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อรางวัลที่ได้รับมีความคุ้มค่ากับความพยายาม

3. นัยสำคัญของสถานะตำแหน่งงานและการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ เพศ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจด้าน "สถานะตำแหน่งงาน" แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) โดยเพศชายมีแนวโน้มคาดหวังสถานะที่สะท้อนถึงอำนาจและการตัดสินใจบริหาร ขณะที่เพศหญิงเน้นความมั่นคงและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติญดา อ่อนคล้าย (2555) ด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในระยะยาวได้

3. การเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบข้อค้นพบที่น่าสนใจคือ เพศมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจด้าน "สถานะตำแหน่งงาน" แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.05$) โดยเพศชายคาดหวังสถานะ ที่สะท้อนถึงอำนาจตัดสินใจ ขณะที่เพศหญิงเน้นความมั่นคงและการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติญดา อ่อนคล้าย (2555) ขณะที่ปัจจัยด้าน อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ไม่ส่งผลให้แรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากสถานศึกษามีระบบการสอนงาน (Coaching) และเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน ทำให้ครูทุกกลุ่มมองเห็นเป้าหมายความสำเร็จในมาตรฐานเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

ด้านเงินเดือน พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ควรมีการกำหนดเกณฑ์ที่โปร่งใส การจัดทำเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจน มีดัชนีชี้วัดผลงาน การจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษ พิจารณาการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนพิเศษควรมีกา รจัดสรรงบประมาณจากเงินรายได้สถานศึกษาเพื่อช่วยเหลือด้านค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับภาระงานจริงในบริบทพื้นที่กรุงเทพ-มหานคร ที่มีค่าครองชีพสูง

ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำเป็นอันดับสองควรมีการยกระดับสวัสดิการที่พักอาศัย สำหรับครูที่มีปัญหาด้านที่พักหรือต้องเดินทางไกลในกรุงเทพฯ ผู้บริหารควรสนับสนุนการปรับปรุงบ้านพักครู หรือจัดหาพันธมิตรหอพักราคาพิเศษ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง การแก้ปัญหาหนี้สินและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางการเงินจัดโครงการให้คำปรึกษาทางการเงิน โดยน้อมนำหลักปรัชญาหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำรงชีวิต

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเชิงเปรียบเทียบพหุบริบท: ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูระหว่าง สถานศึกษาของรัฐและสถานศึกษาเอกชน เพื่อวิเคราะห์ว่าความแตกต่างของโครงสร้างการบริหารและสวัสดิการส่งผลต่อระดับความทุ่มเทในการทำงานอย่างไร

2. การเจาะกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย: ควรมีการศึกษารายกลุ่มเฉพาะสำหรับบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งอื่น ๆ เช่น พนักงานราชการ หรือครูอัตราจ้าง เนื่องจากมีโครงสร้างสัญญาจ้างและความมั่นคงที่แตกต่างจากข้าราชการครู

3. การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ: ควรศึกษาอิทธิพลของ "ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา" ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในยุคดิจิทัลสืบไปและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู

เอกสารอ้างอิง

กฤติญดา อ่อนคล้าย. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี].

ชื่นสุข แสงวงกาโร. (2556). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร].

ณัฐวุฒิ สิทธิรัตน์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย,* 6(1), 12-25.

ทินกร ชูรักษ์ และ สมชาย วงศ์วิเศษ. (2566). การจัดการความเครียดและแรงจูงใจในการทำงานของครูภายใต้สภาวะค่าครองชีพสูงในเขตเมือง. *วารสารบริหารการศึกษา,* 15(2), 45-60.

บุญชัย ขวัญแก้ว. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2563). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* พิมพ์ดี.

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ. (2565). *ทฤษฎีการบริหารจัดการและพฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่.* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

พัสกร ยอดสง่า. (2565). เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาภายใต้ระบบการประเมินวิทยฐานะใหม่. *วารสารวิจัยอาชีวศึกษา,* 7(1), 89-102.

ภัทรดา จำนงประโคน. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา].

มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2550). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา.* โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งนภา พงศ์พานิช. (2567). *จิตวิทยาการบริหารและแรงจูงใจในสถานศึกษา.* โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัชริศ เจริญกุล. (2563). *แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร.* สำนักพิมพ์อักษรวัฒนา.

ศราวุธ แสงชัย. (2566). แนวทางการพัฒนาสวัสดิการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจครูในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารอาชีวศึกษา,* 12(3), 150-165.

สุริษา เหล่าเรือง. (2566). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์. (2562). *การบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Chen, L., & Wang, Y. (2024). Impact of financial incentives on vocational teacher retention in high-cost urban areas. *International Journal of Educational Management,* 38(1), 112-128.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work.* John Wiley & Sons.

Ibrahim, N. (2009). *Factors influencing teacher motivation in vocational schools: A comparative study* [Doctoral dissertation, University of Nottingham].

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

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology,* 140, 1-55.

Miller, D., & Smith, J. (2023). Work-life balance and teacher motivation: A post-pandemic analysis. *Journal of Vocational Education & Training,* 75(2), 234-251.

Office of the Education Council. (2015). *The standard of vocational education in Thailand.* Ministry of Education.

Ross, K. (2025). Digital transformation and its effects on vocational teacher’s job satisfaction. *Global Education Review,* 12(1), 45-59.

Villafuerte, S. A. (2018). *Professional development and job satisfaction among vocational educators.* Academic Press.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation.* John Wiley & Sons.

การพัฒนาชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า

Development of a Learning Package Integrating QR Code Technology with Learner-Centered Instruction on Matrices and Their Applications in Electrical Circuits

ฟาร่า ตาเหยบ[1], ปาริชาติ กินรี[2], ธวัช ธรรมบุตร[3]

[1]คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น, Faratayeb2564@gmail.com

[2]คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น, Parichat.ki@rmuti.ac.th

[3]คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น, Thawach.th@rmuti.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้าที่พัฒนาขึ้น 2) เพื่อเปรียบเทียบและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้ชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในหัวข้อเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ใช้ในวงจรไฟฟ้า 3) ศึกษาความพึงพอใจจากผู้เรียนที่เรียนจากชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้นักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช.1 สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคสว่างแดนดิน รวม 20 คน โดยการเลือกแบบสุ่ม เครื่องมือที่ใช้การวิจัย ได้แก่ 1) แบบประเมินคุณภาพชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า 2) แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า3)แบบประเมินความพึงพอใจชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านประเมินความสอดคล้องของชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า และประเมินคุณภาพชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า จากนั้นให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบประเมินความพึงพอใจชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ค่า E1/E2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจร

ไฟฟ้าที่ใช้มี 3 หน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 เมทริกซ์และดีเทอร์มิแนนต์ หน่วยที่ 2 การแก้ระบบสมการเชิงเส้นโดยใช้เมทริกซ์ และหน่วยที่ 3 การประยุกต์เมทริกซ์ในข่ายวงจรไฟฟ้า คุณภาพชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.75 อยู่ในระดับดีมาก ประสิทธิภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ E1/E2 พบว่า มีค่าเท่ากับ 80.14/81.43 2) ผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่าคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และ 3) ความพึงพอใจของผู้เรียนเรียนโปรแกรมที่ใช้ พบว่า ค่าเฉลี่ย 4.65 อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนสายอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำหลัก: เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ด, เมทริกซ์, วงจรไฟฟ้า, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Abstract

This study aimed to (1) develop and determine the efficiency of a learning package applying QR code technology in student-centered instruction on matrices and their applications in electrical circuits, (2) compare students’ learning achievement before and after instruction using the QR code–based learning package, and (3) investigate students’ satisfaction with the learning package. The sample consisted of 20 first-year vocational certificate students in the Electrical Power Program at Sawang Daen Din Technical College, selected randomly. Research instruments included a learning package quality evaluation form, a learning achievement test, and a student satisfaction questionnaire. Five experts evaluated the consistency and quality of the learning package. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the E1/E2 efficiency index.

The results revealed that the developed learning package comprised three instructional units: matrices and determinants, solving systems of linear equations using matrices, and applications of matrices in electrical circuit networks. The overall quality of the learning package was rated at a very high level (M = 4.75). The learning efficiency based on the E1/E2 criterion was 80.14/81.43, exceeding the benchmark. Students’ post-test learning achievement was significantly higher than their pre-test scores at the .05 level. In addition, students’ overall satisfaction with the learning package was at the highest level (M = 4.65).

The findings indicate that the QR code–based learning package is effective in enhancing learning achievement and supporting meaningful learning for vocational education students. It can be applied as an innovative instructional tool to promote problem-solving skills, analytical thinking, and continuous learning in technical education.

Keywords: QR Code Technology, Matrices, Electrical Circuits, Learning Achievement

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันระบบการศึกษาไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศสู่ยุคดิจิทัล ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการกระจายโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างสังคมเมืองและชนบท โดยมีเป้าหมายหลักคือการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในยุคที่องค์ความรู้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว การเรียนการสอนจึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดจากผู้สอนสู่ผู้เรียนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ได้มีการนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือหลักในการจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน (นาถวดี นันทาภินัย, 2561) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อมัลติมีเดียและนวัตกรรมใหม่ ๆ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24 ที่เน้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่มุ่งสร้างแหล่งเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลที่มีมาตรฐาน ประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จะเห็นได้ว่า รัฐบาลให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และสนับสนุนให้มีการสร้างแหล่งเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ด (QR Code) จึงเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่สามารถตอบสนองนโยบายนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำหน้าที่เป็นจุดเชื่อมโยง (Linkage) ระหว่างสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อดิจิทัล สามารถแสดงผลได้ทั้งเอกสาร รูปภาพ เสียง และมัลติมีเดีย ผ่านการสแกนด้วยสมาร์ทโฟนหรือแท็บเล็ตเพียงครั้งเดียว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิพันธ์ กิตตินันทวัฒน์ (2564) ที่ระบุว่านวัตกรรมคิวอาร์โค้ดช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความเป็นอิสระและส่งเสริมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (กุลธิดา ขันทอง, 2563) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ QR Code ร่วมกับกระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5E ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนอย่างมาก โดยเป็นนวัตกรรมที่ช่วยกระตุ้นความสนใจและตอบโจทย์การศึกษายุคใหม่ได้เป็นอย่างดี ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และเนื้อหาบทเรียนที่หลากหลาย เช่น คลิปวิดีโอ ได้อย่างสะดวกรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้นเนื่องจากสามารถทบทวนซ้ำได้ตามต้องการ อีกทั้งการใช้

แบบทดสอบออนไลน์ที่ประมวลผลคะแนนได้ทันที ยังช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิผลสูงกว่าเดิม โดยพิสูจน์ได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยสอบถามข้อมูลจากครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์อิเล็กทรอนิกส์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ปีการศึกษา 2564 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์อิเล็กทรอนิกส์นักเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี ร้อยละ 34.18 พอใช้ร้อยละ 47.28 ปรับปรุงร้อยละ 18.54 การเรียนเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้านั้นมีความสำคัญนับว่ามีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในคณิตศาสตร์ช่างอิเล็กทรอนิกส์ เป็นอย่างยิ่ง เป็นพื้นฐานสำคัญในการที่จะเรียนในเนื้อหาอื่นซึ่งทำให้มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของรายวิชา ในการจัดการเรียนการสอนครูผู้สอนมีความคาดหวังให้ผู้เรียนมีความเข้าใจและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น แต่เนื่องจากผู้เรียนยังขาดความตั้งใจและไม่สนใจในการเรียนมากนัก นักเรียนบางส่วนมีความเห็นว่าเป็นวิชาที่เข้าใจยาก การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบเดิมเป็นการบรรยาย การท่องจำ เป็นส่วนมาก ซึ่งทำให้นักเรียนขาดความสนใจเพราะการเรียนการสอนโดยวิธีดังกล่าวทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมกับการเรียนการสอนน้อย ดังนั้นควรจะมีการเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของรายวิชา ซึ่งรูปแบบการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นจะช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งเร้าให้ผู้เรียนเกิดปฏิสัมพันธ์กับการเรียนตลอดเวลาทำให้ผู้เรียนนั้นเพลิดเพลินไปกับกิจกรรมการเรียนการสอนมีความสนใจและเร้าใจให้สนใจในการศึกษาหัวข้อเนื้อหาและการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นกลุ่มทำให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคำนวณการแก้ปัญหาร่วมกันซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจและมีผลการเรียนที่ดีขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน จึงมีความสนใจในการพัฒนาชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า สำหรับรายวิชาคณิตศาสตร์ช่างอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อกระตุ้นความสนใจผู้เรียน โดยผู้เรียนสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ด้วยตนเอง มีการฝึกทักษะแก้ปัญหา มีทักษะในการคิด การแก้ปัญหา โดยผู้เรียนสามารถใช้โทรศัพท์สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต หรือคอมพิวเตอร์ สแกนโค้ดเพื่อศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากเอกสารและใบกิจกรรมที่ครูจัดให้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจใฝ่รู้ในเนื้อหาวิชาที่เรียน จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดในชั้นเรียนที่มีงานวิจัยยืนยันว่า QR Code สามารถช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้จริง (Tsoukala, Lefkos, & Fachantidis, 2024; Lefkos, 2024; QQR-Verse Team, 2026).

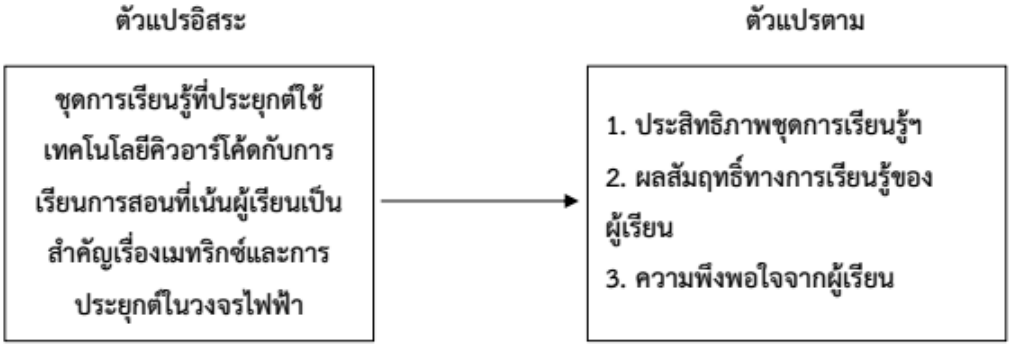
วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า
2. เพื่อเปรียบเทียบและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้ชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในหัวข้อเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ใช้ในวงจรไฟฟ้า
3. ศึกษาความพึงพอใจจากผู้เรียนที่เรียนจากชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องเมททริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
2. นักศึกษามีพฤติกรรมใฝ่รู้และรักการเรียนคณิตศาสตร์อิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น
3. เป็นแนวทางการนำไปพัฒนาชุดการเรียนรู้เพื่อประยุกต์ในรายวิชาอื่น ๆ

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 แผนกไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคสว่างแดนดิน จำนวน 40 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 1 แผนกไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคสว่างแดนดิน จำนวน 20 คน โดยการเลือกแบบแบบสุ่ม

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ใช้เวลาทดลองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2569 จำนวน 9 ชั่วโมง

เนื้อหา

เป็นเนื้อหาที่พัฒนาจากรายวิชาคณิตศาสตร์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพุทธศักราช 2567 ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลังประกอบด้วยเนื้อหาหลัก 3 เรื่อง เรื่องละ 3 ชั่วโมง ซึ่งกำหนดไว้ตามโครงสร้างในแต่ละหน่วย ได้แก่ เรื่อง หน่วยที่ 1 เมทริกซ์และดีเทอร์มิแนนต์ หน่วยที่ 2 การแก้ระบบสมการเชิงเส้นด้วยเมทริกซ์ หน่วยที่ 3 การประยุกต์ใช้เมทริกซ์ในการวิเคราะห์ข่ายวงจรไฟฟ้า

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ ชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพชุดการเรียนรู้ฯ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้าฯ และความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อชุดการเรียนรู้ฯ

รูปแบบการศึกษาวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงทดลอง โดยดำเนินการทดลองแบบ One Group Pretest Posttest Design

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า ประกอบด้วย หนังสือเรียนคณิตศาสตร์เมทริกซ์และสมการเชิงเส้นโดยใช้เมทริกซ์กับการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า แบ่งเนื้อหาเป็น 3 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ เมทริกซ์ ระบบสมการเชิงเส้น และการวิเคราะห์โครงข่ายไฟฟ้าโดยบูรณาการเทคโนโลยีคิวอาร์โค้ด ซึ่งชุดการเรียนรู้นี้มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่อง เรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้าแบบปรนัย จำนวน 35 ข้อ ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.6-1.0 ค่าความยากง่ายระหว่าง 0.30-0.80 และค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

3. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่เรียนด้วยชุดการเรียนรู้ฯ จำนวน 10 ข้อ ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหา ด้านสื่อ และด้านการจัดกิจกรรมการเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ แสดงว่าเครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดำเนินการเก็บข้อมูลจริงกับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 สาขาไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน โดยเริ่มจากการทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) ผ่านระบบออนไลน์ แล้วเข้าสู่กระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยหนังสือเรียนบูรณาการ คิวอาร์โค้ดร่วมกับวิดีโอช่วยสอนและกิจกรรม

เกม Quizizz ในระหว่างเรียน เมื่อสิ้นสุดการเรียนรู้ครบทั้ง 3 หน่วย ผู้วิจัยจึงดำเนินการทดสอบหลังเรียน (Post-test)

2. ความพึงพอใจของผู้เรียนที่เรียนด้วยชุดการเรียนรู้ฯ หลังจากทดสอบหลังเรียนแล้วให้นักศึกษาประเมินความพึงพอใจต่อชุดการเรียนรู้ฯ เพื่อรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผลตามระเบียบวิธีวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของชุดการเรียนรู้ดำเนินการโดยใช้เกณฑ์ประสิทธิภาพตามแนวคิด E1/E2 ที่ 80/80 โดยค่า E1 หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยที่ผู้เรียนทำได้จากแบบฝึกหรือกิจกรรมระหว่างการเรียน ขณะที่ค่า E2 หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยที่ผู้เรียนทำได้จากแบบทดสอบหลังเรียน

2. การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ ทั้งนี้ได้นำผลคะแนนที่ได้มาแปลผลตามเกณฑ์ระดับผลสัมฤทธิ์ โดยกำหนดช่วงคะแนนร้อยละ 80-100 อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ 70-79 อยู่ในระดับดี ร้อยละ 60-69 อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 50-59 อยู่ในระดับพอใช้ และต่ำกว่าร้อยละ 50 อยู่ในระดับปรับปรุง

3. การวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้เรียนที่เรียนด้วยชุดการเรียนรู้ฯ ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลผลตามเกณฑ์มาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดว่า ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาและหาประสิทธิภาพชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า

ชุดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นเป็นชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ด (QR Code) ประกอบด้วยหนังสือเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง เมทริกซ์และสมการเชิงเส้นโดยใช้เมทริกซ์และการประยุกต์ใช้ในงานวงจรไฟฟ้า มีเนื้อหา 3 หน่วยการเรียนรู้หลัก ได้แก่ 1) เมทริกซ์และดีเทอร์มิแนนต์ 2) การแก้ระบบสมการเชิงเส้นด้วยกฎของคราเมอร์ และ 3) การประยุกต์เมทริกซ์วิเคราะห์วงจรไฟฟ้า โดยผู้เรียนสามารถสแกนคิวอาร์โค้ดเพื่อเข้าถึงวิดีโอสาธิตขั้นตอนการคำนวณและสื่อมัลติมีเดียประกอบการเรียนรู้ได้ทันที นอกจากนี้ ชุดการเรียนรู้ยังออกแบบให้ผู้เรียนสามารถศึกษาเนื้อหาและฝึกปฏิบัติผ่านกิจกรรมสันทนาการเชิงดิจิทัล ร่วมกับการสแกนคิวอาร์โค้ดในจุดเนื้อหาที่มีความซับซ้อน เพื่อส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและเพิ่มความเข้าใจเชิงลึกในเนื้อหาสาระ ตัวอย่างแสดงดังภาพ 1



ภาพ 1 หนังสือเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง เมทริกซ์และสมการเชิงเส้น
โดยใช้เมทริกซ์กับการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า

จากนั้นหาคุณภาพของชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ในด้านเนื้อหา ด้านสื่อการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า มีคุณภาพภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.75, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายด้านตามลำดับ พบว่า ด้านเนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.69, S.D. = 0.46) ด้านสื่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.70, S.D. = 0.48) และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.44, S.D. = 0.34) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหนังสือเรียนเล่มนี้มีความเหมาะสมและทั้งในด้านเนื้อหาที่ถูกต้องครบถ้วน สื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความเข้าใจ และระบบการวัดประเมินผลที่ชัดเจน เหมาะสมในการนำไปใช้เพื่อหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่อไป รายละเอียดแสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 คุณภาพของชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดฯ

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ด้านเนื้อหา	4.69	0.46	มากที่สุด
ด้านสื่อการเรียนรู้	4.48	0.290	มากที่สุด
ด้านการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้	4.44	0.27	มากที่สุด
รวม	4.75	0.43	มากที่สุด

จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 20 คน พบว่าคะแนนทดสอบระหว่างเรียน มีคะแนนรวม 561 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 80.14 และคะแนนทดสอบหลังเรียน E2 มีคะแนนรวม 570 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 81.43 มีค่าเท่ากับ 80.14/81.43 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 ประสิทธิภาพชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดฯ

รายการ	คะแนนรวม	คะแนนเต็ม	ผู้เรียน (คน)	E1/E2
คะแนนทดสอบหลังหน่วยแต่ละหน่วย (E1)	561	35	20	80.14
คะแนนทดสอบหลังหน่วยเรียนรวม (E2)	570	35	20	81.43

จากตาราง 2 พบว่า คะแนนทดสอบระหว่างเรียน มีคะแนนรวม 561 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 80.14 และคะแนนทดสอบหลังเรียน E2 มีคะแนนรวม 570 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 81.43 มีค่าเท่ากับ 80.14/81.43 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ สรุปได้ว่าชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดฯ มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานและสามารถใช้พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เรียนจากชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า

พบว่าผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนเพิ่มขึ้น โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน 28.50 คะแนน (S.D. = 0.71) ซึ่งสูงกว่าก่อนเรียนที่มีค่าเฉลี่ย 16.25 คะแนน (S.D. = 0.48) โดยมีส่วนต่างของคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเท่ากับ 12.25 คะแนน คิดเป็นร้อยละความก้าวหน้าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 75.38 จากนั้นนำค่าคะแนนก่อนและหลังเรียนไปทดสอบด้วย pair t-test เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 การเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนของผู้เรียนที่เรียนด้วยชุดการเรียนรู้ฯ

ประเมินผล	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	P-value	Assumptions
ก่อนเรียน (20)	35	16.05	3.97	-8.80	0.00	การแจกแจงคะแนนใกล้เคียงปกติ
หลังเรียน (20)	35	28.85	6.12			กลุ่มตัวอย่างสัมพันธ์กัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หลังเรียน ด้วยชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า มีค่าเฉลี่ย (M = 28.85, S.D. = 6.12)

สูงกว่า ก่อนเรียน (M = 16.05, S.D. = 3.97) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการทดสอบ paired t-test มีค่า t = -8.80 และ p < .05 แสดงให้เห็นว่าชุดการเรียนรู้ฯ สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้จริง

3. ความพึงพอใจจากผู้เรียนที่เรียนจากชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า

พบว่า ความพึงพอใจของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ (M = 4.65, S.D. = 0.60) การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านรูปแบบและการนำเสนอสื่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (M = 4.75, S.D. = 0.61) การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุดด้านประโยชน์การนำไปใช้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ (M = 4.62, S.D. = 0.81) การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านเนื้อหาและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (M = 4.59, S.D. = 0.71) การแปลผลอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงความพึงพอใจของผู้เรียนที่เรียนด้วยชุดการเรียนรู้ฯ

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ด้านรูปแบบและการนำเสนอสื่อ	4.75	0.48	มากที่สุด
ด้านประโยชน์การนำไปใช้	4.62	0.61	มากที่สุด
ด้านเนื้อหาและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.59	0.71	มากที่สุด
รวม	4.65	0.60	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า ความพึงพอใจของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.60) การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านรูปแบบและการนำเสนอสื่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.48) การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านประโยชน์การนำไปใช้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.61) การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านเนื้อหาและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.71) การแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดร่วมกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า รวมถึงศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจของผู้เรียน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาและหาประสิทธิภาพชุดการเรียนรู้ ชุดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยเนื้อหา 3 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ เมทริกซ์และดีเทอร์มิแนนต์ การแก้ระบบสมการเชิงเส้นด้วยกฎของคราเมอร์ และการประยุกต์เมทริกซ์ในการวิเคราะห์วงจรไฟฟ้า โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดเพื่อเชื่อมโยงสื่อมัลติมีเดียและวิดีโอสาธิตการคำนวณ ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และฝึกปฏิบัติได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ผลการประเมินคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า ชุดการเรียนรู้มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ครอบคลุมด้านเนื้อหา ด้านสื่อการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล แสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมในการนำไปใช้จัดการเรียนการสอนจริงเมื่อทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง พบว่าชุดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ E1/E2 เท่ากับ 80.14/81.43 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 สะท้อนว่าชุดการเรียนรู้สามารถส่งเสริมทั้งกระบวนการเรียนรู้และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน พบว่ามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างชัดเจน และมีความก้าวหน้าทางการเรียนเพิ่มขึ้นในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสามารถพัฒนาความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิผล

3. ความพึงพอใจของผู้เรียน พบว่าผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยชุดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านรูปแบบและการนำเสนอสื่อ ด้านประโยชน์การนำไปใช้ และด้านเนื้อหาและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สะท้อนว่าชุดการเรียนรู้มีความน่าสนใจ ใช้งานได้จริง และเอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน

โดยสรุป ชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดร่วมกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเกณฑ์ สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และผู้เรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด สามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนต่อไปได้

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดร่วมกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เรื่องเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้า สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพและคุณภาพของชุดการเรียนรู้

ผลการวิจัยพบว่า ชุดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ E1/E2 เท่ากับ 80.14/81.43 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 ที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าชุดการเรียนรู้สามารถสนับสนุนทั้งกระบวนการเรียนรู้ระหว่างเรียนและผลลัพธ์การเรียนรู้หลังเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผลการประเมินคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญยังพบว่ามีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งด้านเนื้อหา

ด้านสื่อการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล สะท้อนถึงความเหมาะสมของชุดการเรียนรู้ในการนำไปใช้จัดการเรียนการสอนจริง

ผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้จากกระบวนการพัฒนาชุดการเรียนรู้ที่มีการวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาเมทริกซ์และการประยุกต์ในวงจรไฟฟ้าอย่างเป็นระบบ มีการจัดลำดับเนื้อหาและกิจกรรมจากง่ายไปยาก และเชื่อมโยงแนวคิดทางคณิตศาสตร์กับสถานการณ์จริงทางวิชาชีพอย่างชัดเจน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงสื่อมัลติมีเดียและวิดีโอสาธิตการคำนวณได้ทันที ส่งผลให้ลดอุปสรรคในการค้นคว้าข้อมูลและเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ พัชรีญา กระดม และคณะ (2568) ที่เสนอ Integrated Tech-Development Model ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการออกแบบสื่อการเรียนรู้โดยบูรณาการเทคโนโลยีอย่างเป็นขั้นตอน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ จะส่งผลให้สื่อมีประสิทธิภาพสูงและสามารถนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้เรียนที่เรียนด้วยชุดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีพัฒนาการทางการเรียนเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน โดยคะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนเพิ่มขึ้นจากระดับพอใช้ในช่วงก่อนเรียน ไปสู่ระดับดีมากในช่วงระหว่างเรียนและหลังเรียน แสดงให้เห็นว่าชุดการเรียนรู้สามารถตอบสนองความแตกต่างระหว่างผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้ชุดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงคณิตศาสตร์เชิงนามธรรมกับการประยุกต์ใช้จริงในงานวงจรไฟฟ้า ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาอย่างมีความหมายและเกิดการเรียนรู้เชิงลึก ทั้งนี้ การใช้คิวอาร์โค้ดร่วมกับกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น และได้ฝึกคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา ชัยรัตนาวรรณ และสันทัด ศิริอนันต์ไพบูลย์ (2565) ที่ระบุว่าการใช้สื่อคิวอาร์โค้ดร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ช่วยเปลี่ยนบทเรียนที่เป็นนามธรรมให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ลึกซึ้งและจดจำได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตันติกร คมคาย และคณะ (2565) ที่พบว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับสื่อเทคโนโลยีในวิชาคณิตศาสตร์ สามารถช่วยให้นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์กับการประยุกต์ใช้ในสายงานอาชีพได้อย่างชัดเจน และส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ยุพิน รสภา และชาตรี มูลชาติ (2561) ที่รายงานว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้แอปพลิเคชันร่วมกับเทคนิคเพื่อนเรียนสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาสายอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดรับกับแนวทางของ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อยกระดับสมรรถนะของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอาชีพ

3. ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อชุดการเรียนรู้

ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยชุดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านรูปแบบการนำเสนอที่ทันสมัย และด้านประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ในวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม ทั้งนี้ การใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดช่วยเพิ่มความน่าสนใจในการเรียนรู้ และลดทัศนคติเชิงลบต่อวิชาคณิตศาสตร์ที่เน้นการคำนวณเพียงอย่างเดียว เมื่อผู้เรียนสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงของเนื้อหาเมทริกซ์กับการวิเคราะห์ระบบไฟฟ้า จึงส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Meritxell Monguillot และคณะ (2014) ที่พบว่า การนำเทคโนโลยีการเรียนรู้ผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ (Mobile Learning) ร่วมกับ QR Code มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เพิ่มแรงจูงใจ และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจ อีกทั้งยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้กับสถานการณ์จริง และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเรียนรู้ที่เน้นกิจกรรมและการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจและเห็นคุณค่าของเนื้อหาที่เรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรนำชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาที่มีเนื้อหาซับซ้อนหรือเน้นการประยุกต์ใช้จริง โดยเฉพาะในสาขาอาชีวศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. ผู้สอนสามารถใช้รูปแบบการออกแบบชุดการเรียนรู้จากงานวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่บูรณาการสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อดิจิทัล เพื่อเพิ่มความน่าสนใจและประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิผลของชุดการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคิวอาร์โค้ดกับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดและบริบทที่หลากหลาย เพื่อยืนยันความทั่วไปของผลการวิจัย
2. ควรศึกษาผลของชุดการเรียนรู้ต่อทักษะด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น การคิดวิเคราะห์หรือการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เพื่อขยายมิติของผลลัพธ์การเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

กัญชลารักษ์ ทีปกากร. (2568). การเรียนรู้กับ AI ในปี 2568: ครูไทยปรับตัวอย่างไรในยุค Generative AI. *วารสารราชสีมาปริทัศน์,* 1(1), 1-10.

กุลธิดา ขันทอง. (2563). การใช้ QR Code จัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5E เรื่อง รู้เท่าทันสังคมออนไลน์ ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. *คุรุสภาวิทยาจารย์,* 1(3), 44-53.

ขนิษฐา ชัยรัตนาวรรณ และ สันทัด ศิริอนันต์ไพบูลย์. (2565). Active Learning: กระบวนการเรียนรู้เชิงรุกที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช,* 1(1), 21-32.

ตันติกร คมคาย, ทรงศักดิ์ สองสนิท และ พงศ์ธร โพธิ์พูลศักดิ์. (2565). การจัดการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์สนับสนุนวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ. *วารสารวิชาการครุศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ*

นาถวดี นันทาภินัย. (2561). การพัฒนาทักษะการคิดของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โมเดลแบบปล่อยความรับผิดชอบทีละน้อยร่วมกับการเรียนแบบผสมผสานในวิชาอิเล็กทรอนิกส์. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,* 46(1), 202-220.

ปฏิภาณ กิตตินันทวัฒน์. (2563). การประยุกต์ใช้นวัตกรรมคิวอาร์โค้ดเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีน. *วารสารร่มพฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก,* 38(3), 91-104

พัชรีญา กระดม, สุจิตรา ศุภหัตถี, สุระสิทธิ์ เขียวเชย และธนันต์ชัย พัฒนะสิงห์. (2568). เทคโนโลยีกับการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย: แนวทางการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,* 17(50), 223-231.

ยุพิน รสภา, และ ชาตรี มูลชาติ. (2561). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงด้วยเทคนิคเพื่อนเรียนโดยอาศัยแอปพลิเคชัน. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,* 1(1), 26-29

Monguillot, M., González, C., Guitert, M., & Zurita, C. (2014). Mobile learning: A collaborative experience using QR codes. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC),* 11(1), 175-191

Tsoukala, E., Lefkos, I., & Fachantidis, N. (2024). Exploring the Applications of QR Codes in STEM Subjects. *Lecture Notes in Networks and Systems,* vol. 936. Springer.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* พริกหวาน.

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

The Relationship between School Administrators’ Management Behaviors and Teachers’ Work Motivation in Schools the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya

ศศิวิมล ภักดี[1], อุษาพร กลิ่นเกษร[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

sasiwimon.phak@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

usaaporn.kl@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 308 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของยามาเน่ (Yamane. 1973) วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .831 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำหลัก: พฤติกรรมการบริหาร, แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของครู

Abstract

This study aimed to: 1) examine the level of administrative behaviors of school administrators; 2) investigate the level of teachers’ work motivation; and 3) examine the relationship between the administrative behaviors of school administrators and the work motivation of teachers under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area Office. The sample used in this research consisted of 308 teachers under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area Office in the 2025 academic year. The sample size was determined using the table of Yamane (1973). Stratified random sampling was employed, using school size as the sampling unit, followed by simple random sampling through a lottery method. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranged from 0.80 to 1.00, and the reliability coefficient was .984. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. The relationship between variables was analyzed using the Pearson Product–Moment Correlation Coefficient.

The findings revealed that:

1. The administrative behaviors of school administrators under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area Office were at a high level overall, and each aspect was also at a high level.

2. Teachers’ work motivation under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area Office was at the highest level overall, with each aspect ranging from high to highest levels.

3. The relationship between the administrative behaviors of school administrators and teachers’ work motivation in schools under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area Office showed a positive relationship at a high level, with a correlation coefficient of .831, which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Administrative behaviors, motivation, teachers’ work performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาวะแวดล้อมของโลกอยู่ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกฝ่ายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ความปลอดภัย รวมถึงด้านการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2566) จึงได้กำหนดนโยบายในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) มา 6 ยุทธศาสตร์ และในยุทธศาสตร์ที่ 6 ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 เรื่องของการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เน้นการปรับปรุงกลไกและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เน้นคุณธรรมและความโปร่งใส และส่งเสริมการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรให้เหมาะสมต่อสภาพบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารเป็นผู้นำและเป็นผู้ตัดสินใจในการสั่งการโดยมีครูเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบายและคำสั่งของผู้บริหาร ดังนั้นพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชนันทน์ ศรีวลีรัตน์ (2562) ได้สรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารและมีพฤติกรรมการบริหารงานที่ดี เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและโน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้การแสดงออกของพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และนูรียะห์ หะแว (2564) ได้สรุปว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารนั้นเป็นความสามารถที่ทำให้ครูเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจและร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

ในการบริหารสถานศึกษานั้นพฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาเนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ในการกำหนดโครงสร้างทางการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหาร โดยที่ผู้บริหารการศึกษาจะต้องพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการใหม่เอกภาพต้องกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นโดยเน้นสถานศึกษาเป็นหลักตลอดจนให้บุคคล ชุมชน มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการจัดการศึกษารวมถึงการพัฒนาระบบการวางแผนและให้มีแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทุกระดับทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องควบคุมและสั่งการให้ประสานงานเชื่อมโยง ทั้งการวางแผนนโยบายสู่การปฏิบัติการจนสำเร็จลุล่วง ทั้งนี้หลักการบริหารยังต้องอาศัยทักษะในการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มองการณ์ไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบาย

ได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้ที่ไวต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

แรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการบริหารจัดการ ไม่ต่างจากการบริหารคน เงิน หรือวัสดุ โดยทั่วไปแล้ว มนุษย์มักไม่ได้ทำงานเต็มศักยภาพที่ตนมีอยู่ การที่บุคคลจะทำงานได้เต็มกำลังหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับระดับความเต็มใจในการทำงาน หากมีสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่เหมาะสมและตรงกับความพึงพอใจของเขา แรงจูงใจนั้นจะกลายเป็นพลังผลักดันให้บุคคลใส่ใจและทุ่มเทกับงานมากยิ่งขึ้น ในทางกลับกัน หากองค์กรใดขาดการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ย่อมส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่ผูกพันกับองค์กร ผลงานลดลง เกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นทักษะสำคัญที่ผู้บริหารในทุกระดับควรเรียนรู้ ฝึกฝน และนำไปใช้ให้เกิดผลจริง เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ทั้งนี้การจูงใจที่มีประสิทธิผลควรสามารถดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคลากรให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรได้มากขึ้น จันทรานี สงวนนาม (2558)

ครูในฐานะของผู้ปฏิบัติและผู้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนจำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงนับว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรียะห์ หะแว (2564) ได้สรุปว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้ครูแสดงศักยภาพในปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ธีรพงศ์ หอมชื่น (2565) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นมีส่วนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจะต้องนำกลยุทธ์ที่จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและสมัครใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อทราบข้อมูลพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารจากการรับรู้ของครู และนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปปรับและพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของตน อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปวางแผนพัฒนาผู้บริหารในสังกัดของตนได้

จากการรายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัญหาการเขียนคำร้องขอย้ายสถานศึกษาของข้าราชการครูเพิ่มขึ้น ทำให้จำนวนครูไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนในบางโรงเรียน ครูแต่ละคนสอนหลายคาบต่อสัปดาห์ ภาระงานของครูเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาเป็นผลมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็น ความสำคัญของการพัฒนาการจัดการศึกษา กระตุ้นศักยภาพ พัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา จึงทำให้ผลการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูอันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

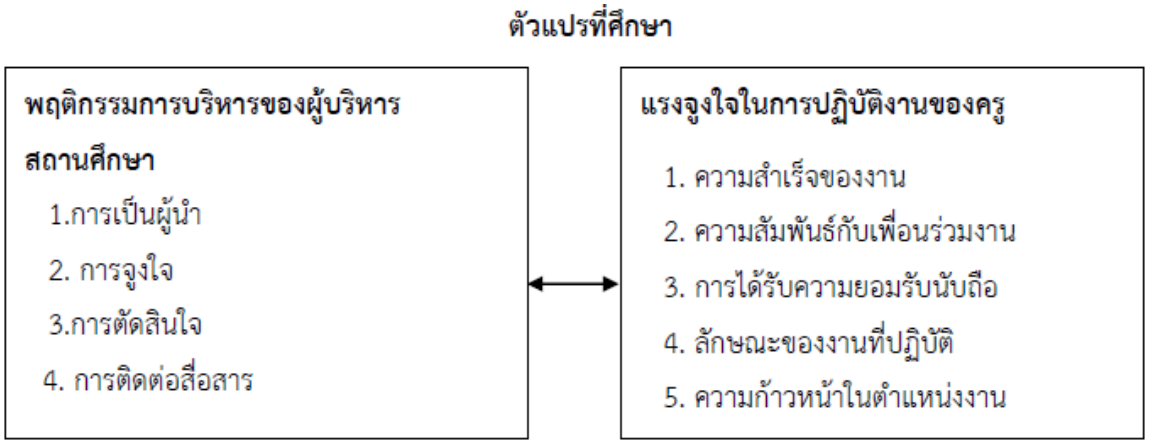
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบและหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมในการบริหารงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานใหม่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง 2 หัวข้อ คือ 1) กรอบแนวคิดพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยของ ลิเคิร์ต (Likert 1967) เฮนรี่ ฟาโยล์ (Henri fayol 1968) ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel 1991) กฤษณพร จันทวงศ์ (2562) สายนที มั่นสลุง (2563) นารินทิพย์ สิงห์งอย (2564) นูรียะห์ หะแว (2564) ณัฐธิดา สุระเสนา (2564) กานดา แสนหูม (2566) จตุพร ใจหาญ (2567) ได้องค์ประกอบของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การเป็นผู้นำ 2. การจูงใจ 3. การตัดสินใจ 4. การติดต่อสื่อสาร และ 2) กรอบแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิจัยได้สังเคราะห์

เอกสารและงานวิจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg 1959) โรบินส์ แอน เค้าท์เจอร์ (Robbins & Coulter 2005) กิบสัน แอนด์ เอ็ท แอล (Gibson and et al 2006) มัณฑนา ชุมปัญญา (2563) นารินทิพย์ สิงห์งอย (2563) บุญวัฒน์ คำชูราษฎร (2564) ณัฐธิดา สุระเสนา (2564) ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ (2566) สมศักดิ์ ยางเบือก (2566) กมลทิพย์ ดีปินตา (2566) ได้องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความสำเร็จของงาน 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. การได้รับความยอมรับนับถือ 4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษารัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2568 จาก 29 โรงเรียน จำนวน 1,330 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 308 คน โดยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์คำนวณที่โดย ยามาเน่ (Yamane. 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 308 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่ง ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง ข้อคำถามจำแนกตาม องค์ประกอบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การเป็นผู้นำ 2. การจูงใจ 3. การตัดสินใจ และ 4. การติดต่อสื่อสาร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 107)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง ข้อคำถามจำแนกตาม องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ความสำเร็จของงาน 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. การได้รับความยอมรับนับถือ 4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 107)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการ และสร้างเครื่องมือจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แนะนำปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษา นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1 ขึ้นไป
5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้
6. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .984
7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจาก บัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ วิทยาเขตสะพานใหม่ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และรับผลการตอบแบบสอบถามกลับ
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเนมาตรฐาน
2. สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเที่ยงตรง ค่าอำนาจการจำแนก ค่าความเชื่อมั่น
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ วิเคราะห์หาความสัมพันธ์รหว่างตัวแปร ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 57.79 มีอายุน้อยกว่า 30 ปีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 36.69 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 67.53 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.03 ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50
2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. การเป็นผู้นำ (X_1)	4.42	0.541	มาก	1
2. การจูงใจ (X_2)	4.40	0.567	มาก	4
3. การตัดสินใจ (X_3)	4.41	0.555	มาก	3
4. การติดต่อสื่อสาร (X_4)	4.42	0.563	มาก	2
รวม	4.41	0.528	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.528) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นผู้นำ (X_1) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.541) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสาร (X_4) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0. 563) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดคือ การจูงใจ (X_2) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0. 567) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ความสำเร็จของงาน (Y_1)	4.52	0.386	มากที่สุด	1
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Y_2)	4.50	0.429	มากที่สุด	2
3. การได้รับความยอมรับนับถือ (Y_3)	4.49	0.446	มาก	4
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_4)	4.50	0.442	มากที่สุด	3
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Y_5)	4.49	0.489	มาก	5
รวม	4.50	0.379	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.379) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จของงาน (Y_1) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.386) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Y_2) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.50 , S.D. = 0.429) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Y_5) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0. 489) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

	X1	X2	X3	X4	Xt	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Yt
X1	1.000										
X2	.867**	1.000									
X3	.871**	.893**	1.000								
X4	.821**	.860**	.882**	1.000							
Xt	.572**	.547**	.575**	.566**	1.000						
Y1	.566**	.561**	.551**	.498**	.648**	1.000					
Y2	.678**	.698**	.700**	.659**	.659**	.733**	1.000				
Y3	.592**	.630**	.649**	.582**	.639**	.632**	.693**	1.000			
Y4	.675**	.684**	.693**	.620**	.684**	.688**	.757**	.683**	1.000		
Y5	.937**	.955**	.961**	.940**	.596**	.573**	.721**	.647**	.704**	1.000	
Yt	.717**	.726**	.737**	.679**	.831**	.856**	.893**	.846**	.891**	.753**	1.000

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .831) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

1. การเป็นผู้นำ (X_1) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง (r = .717) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การจูงใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง (r = .726) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การตัดสินใจ (X_3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง (r = .737) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การติดต่อสื่อสาร (X_4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง (r = .679) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสำเร็จของงาน (Y_1) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง (r = .856) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Y_2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง (r = .893) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. การได้รับความยอมรับนับถือ (Y_3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง (r = .846) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง (r = .891) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Y_5) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง (r = .753) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจูงใจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.1 ด้านการเป็นผู้นำ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพในการชี้นำการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจให้ครูและบุคลากรการศึกษาให้ ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2 ด้านการจูงใจ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดูแล เอาใจใส่ และให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรการศึกษาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรการศึกษามีความตั้งใจและทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.3 ด้านการตัดสินใจ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์อย่างมีเหตุผลก่อนตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.4 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารอย่างสม่ำเสมอและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารข้อมูล ข่าวสาร และแนวทางการ

ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง อยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลที่มีความแม่นยำและน่าเชื่อถือแก่ครู อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีแรงจูงใจที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความสามารถในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานร่วมกันในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความสามัคคีและความร่วมมือ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกันในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูรู้สึกว่ามีความเข้าใจและเกื้อกูลกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.3 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับการยอมรับทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพในงานที่รับผิดชอบอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวคิดสร้างสรรค์ในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้และความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนจากงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความท้าทายและกระตุ้นให้ครูต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในอาชีพทำให้ครูมีความตั้งใจพัฒนาผลงานของตนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมตามความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับโอกาส

เลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงและเห็นความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การติดต่อสื่อสาร (X_4) มีความสัมพันธ์กับกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับปานกลาง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 การเป็นผู้นำ (X_1) การจูงใจ (X_2) การตัดสินใจ (X_3) ความสำเร็จของงาน (Y_1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Y_2) การได้รับความยอมรับนับถือ (Y_3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_4) และความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Y_5) มีความสัมพันธ์กับกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับสูง อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน การตัดสินใจ และการประสานงานในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร รวมทั้งสนับสนุนบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพและการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดความเชื่อมั่นจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายนที มั่นสลุง (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การแสดงออกด้านพฤติกรรมของผู้บริหารในบทบาทผู้นำ ผ่านการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และมุ่งประสานประโยชน์ระหว่างสถานศึกษากับบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จนนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล สะพังเงิน (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการปฏิบัติงานและการพัฒนาวิชาชีพ นอกจากนี้ บรรยากาศการทำงานที่ดีและความร่วมมือระหว่างบุคลากรในสถานศึกษายังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล สะพังเงิน (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์ประกอบ หรือปัจจัยจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒินันท์ โพหะดา (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำสายบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำในการบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีหลักการและเหตุผล สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีทักษะการสื่อสารและการควบคุมอารมณ์ที่ดี ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่น มีขวัญกำลังใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างคุณภาพและความเข้มแข็งของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ จตุพร ใจหาญ (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง สอดคล้องงานวิจัยของ สายนที มั่นสลุง (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร

สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันระดับสูง สอดคล้องงานวิจัยของ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจูงใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้พฤติกรรมการบริหารด้านการจูงใจโดยมุ่งสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ผ่านการยกย่องชมเชยและให้การยอมรับในผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การตอบแทนและการเสริมแรงอย่างเป็นธรรมจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของครู

2. จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยจัดให้มีระบบการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน เป็นธรรม และโปร่งใส สนับสนุนโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงผลงานและศักยภาพตามความเหมาะสม ตลอดจนให้คำแนะนำและการสนับสนุนในการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของครู

3. จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันระดับสูง ดังนั้น การพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง มีแนวโน้มส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในแต่ละด้านเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

เอกสารอ้างอิง

จตุพร ใจหาญ. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนพล สะพังเงิน. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นารินทิพย์ สิงห์งอย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นูรียะห์ หะแว. (2564). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สายนที มั่นสลุง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมศักดิ์ ยางเบือก. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Trough Transformational Leadership.* Thousand Oaks: Sage.

Bovee, L. C. (1993). *Management.* New York: McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work.* New York: John Wiley and Sons.

Likert, R. (1961). *New pattern of management.* New York: McGraw-Hill.

การพัฒนาทักษะการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะ โดยใช้เทคนิค Think Pair Share (เพื่อน คู่ คิด) ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดแคใน

The Development of Melodic Recitation Skills in Thai Poetry Using the Think-Pair-Share Technique Integrated with a Creative Learning Model for Grade 5 Students at Wat Khaenai School

ทรงสิทธิ์ คำพันธ์[1], พานิช บัวสำอางค์[2]

[1]หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์,โรงเรียนวัดแคใน, pong0922781808@gmail.com

[2]สำนักวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, pabuas@rpu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เรื่อง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้เทคนิค Think Pair Share ร่วมกับการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think Pair Share ร่วมกับการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิค Think Pair Share ร่วมกับการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5B จำนวน 25 คน ซึ่งได้รับเลือกตัวอย่างแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค Think Pair Share ร่วมกับการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ 2) แบบบันทึกการอ่านทำนองเสนาะ บทอาขยานบทหลัก วิชาเหมือนสินค้าเป็นการฝึกทักษะการอ่านทำนองเสนาะระหว่างเรียนประกอบแผนการจัดการเรียนรู้ 3) แบบทดสอบวัดความสามารถในการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะ และ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.), และสถิติ t-test สำหรับการเปรียบเทียบผลการเรียนก่อนและหลังการทดลอง

ผลการวิจัย

1. หลังการจัดการเรียนรู้พบว่า นักเรียนมีทักษะการอ่านร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะผ่านเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ 85.90 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ 80) ในทุกด้าน

2. ทักษะด้านการการอ่านทำนองเสนาะของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think pair shareร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think pair share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.99 อยู่ในระดับมากที่สุด

คำหลัก: การอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะ, Think Pair Share, การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

Abstract

This research aimed to: 1) develop the rhythmic reading skills of Thai poetry (Thai Melodious Recitation) among Grade 5 students using the Think-Pair-Share (TPS) technique integrated with Creative Learning; 2) compare students' rhythmic reading abilities before and after the intervention; and 3) investigate student satisfaction toward this instructional approach. The study employed a quasi-experimental research design. The sample group consisted of 25 Grade 5B students, selected through cluster random sampling. The research instruments included: 1) lesson plans utilizing the Think-Pair-Share technique combined with Creative Learning; 2) a recitation performance record for the main poetic text "Knowledge is Like Merchandise" (Wicha Muean Sinkha) to track skill development during the lessons; 3) a rhythmic reading proficiency test; and 4) a student satisfaction questionnaire. Data were analyzed using mean ($\bar{x}$), standard deviation (S.D.), and dependent samples t-test.

1. After the instruction, students achieved an average score of 85.90% in melodious intonation reading, which exceeded the set criterion of 80% in all aspects.

2. The melodious intonation reading skills of Prathomsuksa 5 students, after receiving instruction using the Think-Pair-Share technique combined with the constructivist learning model, were significantly higher than before the instruction at the .05 statistical level.

3. The overall satisfaction of the students towards the instruction using the Think-Pair-Share technique combined with the constructivist learning model yielded an average mean score of 4.99, which corresponds to the Highest Agreement level.

Keywords: Reading Thai Poetry with Melodious Intonation (Tham Nong Sa Noh), Think-Pair-Share, Constructivist Learning

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาษาไทยเป็นภาษาประจำชาติที่สะท้อนอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และมรดกทางวรรณศิลป์ของสังคมไทย การพัฒนาทักษะภาษาไทยอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะทักษะการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะ จึงมีความสำคัญทั้งในมิติของการสื่อสาร ความซาบซึ้งทางสุนทรียะ และการหล่อหลอมความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน การอ่านทำนองเสนาะมิใช่เพียงการอ่านออกเสียงธรรมดา หากเป็นการถ่ายทอดจังหวะ ลีลา น้ำเสียง และอารมณ์ของบทประพันธ์อย่างมีศิลปะ อันประกอบด้วย การเน้นเสียงสูง-ต่ำ ยาว-สั้น หนัก-เบา และสัมผัสคำ เพื่อก่อให้เกิดความไพเราะและอารมณ์คล้อยตามเนื้อหา (กำชัย ทองหล่อ, 2525; นันทา ขุนภักดี, 2559) จึงนับเป็นการบูรณาการทั้ง “ศาสตร์” ด้านอักขรวิธีและ “ศิลป์” ด้านวรรณศิลป์เข้าด้วยกันอย่างสมบูรณ์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดมาตรฐานให้ผู้เรียนสามารถอ่านบทร้อยกรองได้อย่างถูกต้องและไพเราะ แต่ผลการจัดการเรียนรู้ในพื้นที่ดังกล่าวยังไม่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อปัญหาและบริบทของผู้เรียนอย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตาม จากการจัดการเรียนรู้เรื่องการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในโรงเรียนวัดแคใน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ยังประสบปัญหาในการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะในหลายประการ ได้แก่ 1) การอ่านไม่ถูกต้องตามจังหวะและฉันทลักษณ์ 2) การควบคุมน้ำเสียงสูง-ต่ำ หนัก-เบา และการเว้นวรรคไม่เหมาะสม 3) ขาดความมั่นใจในการเอื้อนเสียงให้เกิดความไพเราะ 4) ขาดความมั่นใจในการแสดงออกคนเดียว และ 5) ขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ เนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในอดีตมุ่งเน้นการท่องจำบทอาขยานเป็นหลัก มากกว่าการสร้างความเข้าใจเชิงสุนทรียะและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ซึ่งส่งผลให้ผลการประเมินทักษะการอ่านทำนองเสนาะของนักเรียนยังไม่ผ่านเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด คือ ร้อยละ 80 (ณัฏฐกฤษฎิ์ อกนิษฐ์ธาดา, 2558)

ดังนั้น ในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ควรเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เปิดโอกาสให้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การทำงานร่วมกัน และการมีประสบการณ์ตรงผ่านกิจกรรมที่หลากหลายและท้าทาย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และความมั่นใจ (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์, 2544)

นอกจากนี้ แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) โดยเฉพาะเทคนิค Think Pair Share ที่พัฒนาโดย Lyman (1987) ช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนผ่านกระบวนการคิดเป็นรายบุคคล จับคู่แลกเปลี่ยน และอภิปรายร่วมกัน ส่งเสริมการคิดลึกซึ้งและการสื่อสารอย่างมั่นใจ งานวิจัยในบริบทไทยยืนยันประสิทธิผลของเทคนิคดังกล่าวทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถด้านภาษา และความพึงพอใจของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ปวีณา บุตรวงค์, 2558; ทัศรินทร์ บุญพร้อม, 2559)

ควบคู่กันนั้น การจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของฟูเนอร์ยังมุ่งส่งเสริมการแสดงออกทางความคิดอย่างอิสระ ผ่านลำดับกิจกรรมจากง่ายไปยาก และเน้นการสร้างผลงานด้วยตนเอง ซึ่งพิสูจน์แล้วว่าสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางภาษาไทยได้อย่างมีนัยสำคัญ (สุทธิลักษณ์ อ่วมสถิตย์, 2549)

เมื่อพิจารณาร่วมกัน จะเห็นได้ว่าแม้เทคนิค Think Pair Share และการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ต่างมีหลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนประสิทธิผล แต่การบูรณาการทั้งสองแนวทางเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะในระดับประถมศึกษายังมีการศึกษาค่อนข้างจำกัด โดยเฉพาะในบริบทโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ผสานกระบวนการคิด วิเคราะห์ การทำงานเป็นคู่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และกิจกรรมสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ จึงมีศักยภาพในการยกระดับทักษะการอ่านทำนองเสนาะ ความมั่นใจ และทักษะการสื่อสารของผู้เรียนให้สอดคล้องกับสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะโดยใช้เทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จึง ช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมการสอนภาษาไทย และเป็นแนวทางประยุกต์ใช้จริงในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถด้านภาษาไทยอย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรมทางภาษาให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืนต่อไป

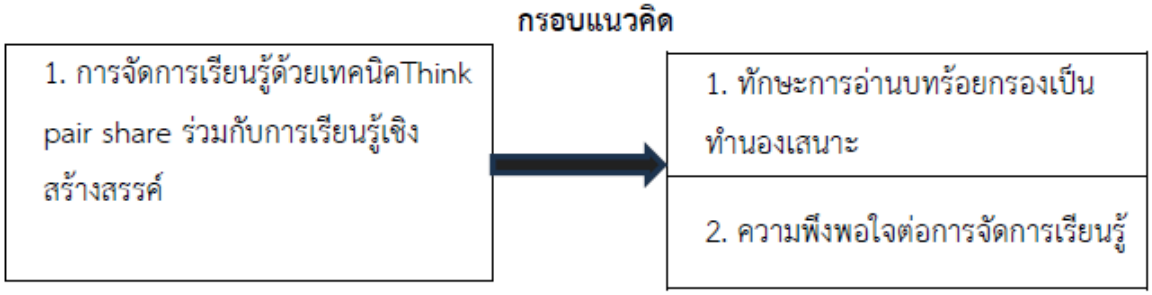
วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้เทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถทักษะการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะ ก่อนเรียนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยโดยใช้เทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จะมีทักษะในการอ่านบทร้อยกรองด้วยจังหวะและสำเนียงที่ถูกต้องและไพเราะมากขึ้น ซึ่งช่วยส่งเสริมความมั่นใจและความภาคภูมิใจในตนเองในการนำเสนอ
2. ผลการวิจัยสามารถช่วยในการนำเทคนิค Think Pair Share และรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ไปปรับใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ที่ดีขึ้น
3. ข้อมูลเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านก่อนและหลังเรียนช่วยให้ทราบถึงประสิทธิผลของเทคนิคการสอนและการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

4. นักเรียนจะมีความสุขและพึงพอใจกับการเรียนที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อการเรียน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค Think Pair Share ร่วมกับ รูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์สามารถพัฒนาทักษะการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80

2. ความสามารถด้านทักษะการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะของนักเรียนหลังเรียนโดยใช้เทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ สูงกว่าก่อนเรียน

3. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทักษะการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะโดยใช้เทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ “ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ” ผู้วิจัย มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการทดลอง
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยคือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดแคใน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2 ห้อง ห้องละ 25 คน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 50 คน ที่จัดห้องเรียนแบบคละความสามารถ เก่ง กลาง อ่อน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่5B โรงเรียนวัดแคใน จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 25 คน ซึ่งได้มาจากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เป็นกลุ่มทดลองที่จัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think pair share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้การการอ่านทำนองเสนาะด้วยเทคนิค Think pare shareร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ 3 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง รวม 6 ชั่วโมง ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think pair share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ เรื่องการอ่านออกเสียงคำ การเว้นจังหวะในแต่ละวรรค บท วิชาเหมือนสินค้า เวลา 2 ชั่วโมง

2. แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think pair share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ เรื่องการอ่านตามรูปแบบฉันทลักษณ์ บทวิชาเหมือนสินค้า เวลา 2 ชั่วโมง

3. แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think pair share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ เรื่องการอ่านทำนองเสนาะ บทวิชาเหมือนสินค้า เวลา 2 ชั่วโมง

การหาคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแผนการจัดการเรียนรู้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนภาษาไทย ด้านหลักสูตรและการสอน และด้านการวัดผลประเมินผล เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรม และการวัดผล

2. การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับที่ค่าดัชนีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3. การทดลองใช้ (Try-out) นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้และศึกษาปัญหาอุปสรรคระหว่างการจัดการเรียนรู้

4. การปรับปรุงขั้นสุดท้าย นำผลจากการทดลองใช้มาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่

1. แบบทดสอบการอ่านทำนองเสนาะ บทอาขยานบทหลัก วิชาเหมือนสินค้าเป็นการฝึกทักษะการอ่านทำนองเสนาะระหว่างเรียนประกอบแผนการจัดการเรียนรู้

การหาคุณภาพเครื่องมือ เน้นการวัดความก้าวหน้าและการฝึกฝน

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ค่า IOC เพื่อยืนยันว่ารายการบันทึกสอดคล้องกับทักษะที่ต้องการฝึกและคำประพันธ์ที่ใช้

2. ความเป็นปรนัย (Objectivity) การตรวจสอบว่าเกณฑ์การบันทึกชัดเจน ไม่ว่าใครเป็นผู้บันทึกผลก็จะออกมาตรงกัน

2. แบบประเมินภาคปฏิบัติการอ่านทำนองเสนาะ มีลักษณะเป็นมาตรส่วนระดับจำนวน 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ออกเสียงเป็นทำนองถูกต้องตามลักษณะคำประพันธ์ 2) การแบ่งวรรคตอน 3) การออกเสียงชัดเจน และออกเสียงถูกต้องตามอักขรวิธี 4) การใช้น้ำเสียง 5) ความดังของเสียงและอารมณ์ แบบทดสอบภาคปฏิบัติการอ่านทำนองเสนาะ (Rubric Scoring)

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity): ค่า IOC ของประเด็นการประเมินทั้ง 5 ด้านสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้โดยค่า IOC ที่ได้จะต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเหมาะสมกับงานวิจัย ซึ่งได้ค่าความสอดคล้อง (IOC)อยู่ระหว่าง 0.67-1 เป็นค่าที่ยอมรับได้

2. หาค่าความเชื่อมั่นของผู้ประเมิน (Inter-rater Reliability) แบบสอดคล้องภายในระหว่างผู้ประเมิน (Inter-rater reliability) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) cs) ใช้สูตร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556, หน้า 61) ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy\,[(\sum x)(\sum y)]}{\sqrt{[n\sum x^2(\sum x)^2][\sum y^2(\sum y^2)]}}$$

เมื่อ r_{xy} = ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นระหว่างผู้ประเมิน

n = จำนวนของนักเรียน

x = คะแนนที่ได้มาจากผู้ประเมินคนที่ 1

y = คะแนนที่ได้มาจากผู้ประเมินคนที่ 2

โดยใช้เกณฑ์พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ ศิริชัย กาญจนวาสี, และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข (2559, หน้า 70) ดังนี้

0.8 ขึ้นไป หรือ ต่ำกว่า -0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหรือสูงมาก
0.6 ถึง 0.8 หรือ 0.8 ถึง -0.6	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
0.4 ถึง 0.6 หรือ -0.6 ถึง -0.4	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.2 ถึง 0.4 หรือ -0.4 ถึง -0.2	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.2 หรือมากกว่า -0.2	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

3. นำแบบประเมินความสามารถการพูดเล่าเรื่องที่ได้ไปใช้เป็นเครื่องมือในการทดลองกับกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

3. แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อจัดการเรียนรู้การการอ่านทำนองเสนาะด้วยเทคนิค Think pare share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ วิธีการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) จากตำราและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2. ออกแบบและสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนการรู้ด้วยเทคนิค Think pair share แบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งแบบสอบถามความพึงพอใจประกอบด้วยประโยคข้อความจำนวน 15 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านผู้สอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และด้านประโยชน์ที่ได้รับ

3. นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามความพึงพอใจ ให้คำแนะนำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 หน้า 115) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60-1 จึงจะสามารถนำไปใช้ได้

5. นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องแล้วไป ทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในการใช้ ตลอดจนศึกษาปัญหาและอุปสรรคระหว่างการใช้ก่อนนำไปใช้จริง

6. นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของท่านผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง จากนั้นนำแบบสอบถามความคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขกระทั่งมีความถูกต้องสมบูรณ์

7. นำแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับที่สมบูรณ์แล้วไปเป็นเครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง

3. ขั้นดำเนินการทดลอง

วิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะโดยใช้เทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ได้ดำเนินการทดลอง ดังนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยกึ่งทดลอง (Experimental Research) แบบแผนการวิจัยที่กลุ่มทดลอง ได้มาด้วยกลุ่มตัวจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)



ภาพที่ 2 รูปแบบการวิจัย

R คือ กลุ่มตัวอย่าง

O1 คือ ทดสอบก่อน

X คือ สิ่งที่ใช้ทดลอง

O2 คือ ทดสอบหลัง

3.2 การดำเนินการวิจัย

1. ก่อนดำเนินการทดลองผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการทดลอง ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอ่านทำนองเสนาะ และการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think pair shareร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ เพื่อสร้างเครื่องมือในการทดลองและเครื่องมือวัดความสามารถในการอ่านทำนองเสนาะของนักเรียนกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม

2. นำแบบทดสอบในการอ่านทำนองเสนาะที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปใช้ประเมินก่อนเรียนกับกลุ่มทดลอง

3. ประเมินการอ่านทำนองเสนาะหาค่าเฉลี่ยของคะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ผู้วิจัยดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think pair share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

5. ประเมินการอ่านทำนองเสนาะหลังเรียน นักเรียนกลุ่มทดลอง

6. ตรวจให้คะแนนความสามารถในการอ่านทำนองเสนาะ และนำมาหาค่าเฉลี่ยของคะแนน และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.3 ระยะเวลาในการทดลอง

ผู้วิจัยจะทดลองการวิจัยในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ใช้เวลา 6 ชั่วโมง (ไม่รวมการประเมินก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้)

3.4 ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อประเมินสมมติฐานและเพื่อสรุปผลการทดลอง ดังนี้

1. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนกับเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ 80) โดยคำนวณคะแนนเฉลี่ยรวม (Mean) และร้อยละของคะแนนที่ได้จากการวัดหลังการเรียน (Posttest) ใช้สถิติ One-sample t-test เพื่อทดสอบว่าคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การเปรียบเทียบทักษะด้านการอ่านทำนองเสนาะ ก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยเทคนิค Think pair share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และประเมิน t-test dependent

3. การวิเคราะห์หาระดับความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think pair share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โดยใช้สถิติพื้นฐาน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแผนการจัดการเรียนรู้เรื่องการอ่านทำนองเสนาะด้วยเทคนิค Think pair shareร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) แผนการจัดการเรียนรู้

2. การตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบด้านการอ่านทำนองเสนาะ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างเกณฑ์การประเมินกับจุดประสงค์ และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อดูค่าความแม่นยำของเกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่สร้างขึ้นและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

3. วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนพัฒนาทักษะการอ่านทำนองเสนาะ โดยใช้ ค่าร้อยละ เพื่อคำนวณความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน (Posttest) และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 จากนั้นใช้ สถิติ One-sample t-test เพื่อทดสอบว่าคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนมีความแตกต่างจากเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยพิจารณาค่าความนัยสำคัญ ($p < 0.05$) ในการตัดสินผล

4. วิเคราะห์ทักษะด้านการอ่านทำนองเสนาะ ก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยเทคนิค Think pair share วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และประเมิน t-test dependent

5. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5B ที่มีต่อการจัดการเรียนการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think pair share hare ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายมาตรประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้เทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ รายละเอียดดังข้อมูลที่ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลคะแนนการอ่านทำนองเสนาะของนักเรียนเมื่อเทียบกับเกณฑ์การผ่านร้อย 80

ด้านการประเมิน	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย (คะแนน)	ร้อยละ	ผลการผ่านเกณฑ์
1. ออกเสียงเป็นทำนองถูกต้องตามลักษณะคำประพันธ์	20	17.4	87.00	ผ่าน
2. การแบ่งวรรคตอน	20	16.8	84.00	ผ่าน
3.การออกเสียงชัดเจน และออกเสียงถูกต้องตามอักขรวิธี	20	17.2	86.00	ผ่าน
4. การใช้น้ำเสียง	20	17.6	88.00	ผ่าน
5.ความดังของเสียงและอารมณ์	20	16.9	84.50	ผ่าน
รวม	100	85.9	85.90	ผ่าน

จากตาราง 1 พบว่า นักเรียนทุกคนมีผลสัมฤทธิ์การอ่านทำนองเสนาะสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (80%) ในทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ มีประสิทธิผลในการพัฒนาทักษะการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบด้านการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ รายละเอียดดังดังตารางที่ 2

ตาราง 2 ผลเปรียบเทียบคะแนนการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

ความสามารถการอ่านทำนองเสนาะ	*N*	$\bar{X}$	*S.D.*	*t*	*df*	*Sig*
ประเมินก่อนเรียน	25	11.10	.803	23.000	29	.000*
ประเมินหลังเรียน	25	14.93	.785			

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าหลังการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ คะแนนเฉลี่ยการอ่านทำนองเสนาะของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (t = 23.00, Sig = .000) ค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถด้านการอ่านทำนองเสนาะก่อนเรียนเท่ากับ ($\bar{X}$ = 11.10, S.D. = .803) และค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถด้านการการอ่านทำนองเสนาะหลังเรียนเท่ากับ ($\bar{X}$ = 14.93, S.D. = .785)

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think pair shareร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ มาสอบถามนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 คน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคThink pair share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยการใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)รายละเอียดดังข้อมูลที่ปรากฏ ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think pair share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์

รายการประเมินข้อคำถามของแบบสอบถามความพึงพอใจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านผู้สอน			
1. แนะนำแนวการสอน การวัดและประเมินผลแก่ผู้เรียน	5.00	.000	มากที่สุด
2. ความรู้ ความสามารถของผู้สอน	5.00	.000	มากที่สุด
3. การเตรียมความพร้อม การเตรียมสอน	5.00	.000	มากที่สุด
4. ความตรงต่อเวลา และความสม่ำเสมอในการสอน	5.00	.000	มากที่สุด
5. บุคลิกภาพโดยรวมของผู้สอน	5.00	.000	มากที่สุด
รวมด้านผู้สอน	**5.00**	**.000**	**มากที่สุด**
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้			
6.ครูมีการเตรียมการสอน (พิจารณาจากสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ)	4.90	.305	มาก
7.มีกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	5.00	.000	มากที่สุด
8.ครูเปิดโอกาสให้ซักถามเมื่อมีข้อสงสัย	5.00	.000	มากที่สุด
9.การสร้างบรรยากาศที่ดีในชั้นเรียน	5.00	.000	มากที่สุด
10.นักเรียนสนุกกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think pair share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์	5.00	.000	มากที่สุด
รวมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	**4.98**	**.061**	**มากที่สุด**
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ			
11.การนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ หรือวิชาอื่น ๆ	5.00	.000	มากที่สุด
12.นักเรียนได้ทดลอง/ทำงานด้วยการลงมือปฏิบัติจริง	5.00	.000	มากที่สุด
13.นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียน	5.00	.000	มากที่สุด
14.นักเรียนได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำกิจกรรม	5.00	.000	มากที่สุด
15.นักเรียนได้ฝึกการประเมินผลอย่างยุติธรรม	5.00	.000	มากที่สุด
รวมด้านประโยชน์ที่ได้รับ	**5.00**	**.000**	**มากที่สุด**
รวมทุกด้าน	**4.99**	**.020**	**มากที่สุด**

จากตาราง 3 ผลการการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think pair shareร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.99, S.D. = 0.020) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับแรกคือ มีอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านผู้สอน ($\overline{X}$ = 5.00, S.D. = .000) และด้านประโยชน์ที่ได้รับ ($\overline{X}$ = 5.00, S.D. = .000) ลำดับที่สอง คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.98, S.D. = .061)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะด้วยเทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ พบว่า

1. หลังการจัดการเรียนรู้พบว่า นักเรียนมีทักษะการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะผ่านเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ 85.90 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ 80) ในทุกด้าน

2. ทักษะด้านการการอ่านทำนองเสนาะของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think pair shareร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think pair share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ โดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.99 อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีทักษะการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะผ่านหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ผ่านเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ 85.90 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 80 ในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าเทคนิคดังกล่าวช่วยพัฒนาทักษะการอ่านบทร้อยกรองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกคิด ฝึกอ่าน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อน ทำให้สามารถพัฒนาทักษะได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ชูบุญ (2560, หน้า 122) ที่ศึกษาผลการใช้เทคนิคเพื่อนคู่คิดร่วมกับผังกราฟฟิก พบว่า นักเรียนมีคะแนนการอ่านจับใจความภาษาไทยสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคดังกล่าวยังมีผลสัมฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มควบคุม

2. ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ มีผลการอ่านทำนองเสนาะหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ผ่านการฝึกฝนอย่างเป็นลำดับ ตั้งแต่การคิดและวิเคราะห์ด้วยตนเอง (Think) การแลกเปลี่ยนกับเพื่อน (Pair) และการ

นำเสนอร่วมกันในชั้นเรียน (Share) ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสตรวจสอบข้อบกพร่องและพัฒนาความมั่นใจ ส่งผลให้ทักษะการอ่านทำนองเสนาะพัฒนาสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ กับงานวิจัยของ ลักขณา สริวัฒน์ (2557, หน้า 193) ที่อธิบายว่า เทคนิคเพื่อนคู่คิดสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะผ่านการคิดและอภิปรายร่วมกับเพื่อน

3. ผลการวิจัยด้านความพึงพอใจพบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ “เห็นด้วยมากที่สุด” ($\overline{X}$ = 4.99) โดยนักเรียนส่วนใหญ่เห็นว่า กิจกรรมดังกล่าวช่วยเพิ่มความมั่นใจในการอ่านทำนองเสนาะ ได้แลกเปลี่ยนและแก้ไขข้อบกพร่องกับเพื่อน อีกทั้งยังเป็นกิจกรรมที่สนุกและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษยากร ช้ายขวา (2559, หน้า 6) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer-Assisted Learning) ช่วยลดความประหม่าและสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เรียน รวมทั้งทำให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ร่วมกัน

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะด้วยเทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. นักเรียนมีทักษะการอ่านบทร้อยกรองเป็นทำนองเสนาะผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85.90 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ร้อยละ 80) ในทุกด้าน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผลลัพธ์นี้เกิดจากโครงสร้างของเทคนิค Think Pair Share ที่ถูกออกแบบมาอย่างเป็นระบบ (Systematic Process) โดยเฉพาะในส่วนของ "รูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์" ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนไม่ได้เพียงแค่จำท่วงทำนอง แต่ได้ "คิดวางแผน" และ "ลงมือปฏิบัติจริง" ด้วยตนเองก่อน การที่ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์เชิงรุก (Active Interaction) ทำให้สามารถจดจำจังหวะและเอื้อนทำนองได้อย่างแม่นยำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ชูบุญ (2560) ที่พบว่าการใช้เทคนิคเพื่อนคู่คิดร่วมกับการจัดการข้อมูลอย่างมีระบบ ช่วยให้คะแนนทักษะทางภาษาไทยสูงกว่าการเรียนแบบปกติอย่างชัดเจน

2. ทักษะการอ่านทำนองเสนาะหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดด คือ กระบวนการ "อภิปรายหลายรูปแบบ (Multi-mode)" และการแลกเปลี่ยนแก้ไขข้อบกพร่องในขั้นตอน Pair และ Share เนื่องจากธรรมชาติของการอ่านทำนองเสนาะต้องอาศัยการฟังและการปรับปรุงโทนเสียง การที่นักเรียนได้ "เพื่อน" ที่มีความคุ้นเคยกันมาเป็นผู้ช่วยแนะนำ (Peer-Assisted Learning) จะช่วยลดกำแพงความกลัวในการออกเสียงผิด ทำให้เกิดการถ่ายทอดทักษะระหว่างกันได้อย่างเป็นธรรมชาติผู้ที่มีความสามารถสูงกว่าจะช่วยนำพาเพื่อนที่มีจุดอ่อนให้พัฒนาขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ ลักขณา สริวัฒน์ (2557) ที่อธิบายว่าเทคนิคเพื่อนคู่คิดช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะผ่านการคิดและตรวจสอบร่วมกับเพื่อนจนเกิดความเป็นเลิศในทักษะที่ฝึกฝน

3. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับ “เห็นด้วยมากที่สุด” ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงมากนี้สะท้อนถึง "บรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีความสุข" ที่เกิดจากการบูรณาการความสร้างสรรค์เข้ากับเทคนิคเพื่อนคู่คิด กิจกรรมนี้ช่วยลดความประหม่า (Anxiety) ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญของการอ่านทำนองเสนาะหน้าชั้นเรียน เมื่อนักเรียนรู้สึกปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและได้รับแรงบันดาลใจจากกลุ่มเพื่อน ทำให้เกิดความมั่นใจ (Self-confidence) และมองว่าการอ่านบทร้อยกรองไม่ใช่เรื่องยากแต่เป็นกิจกรรมที่สนุกสนาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุษยากร ช้ายขวา (2559) ที่ระบุว่าการเรียนแบบเพื่อนช่วยเพื่อนช่วยลดความประหม่า เพิ่มความมั่นใจ และสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ไม่ได้พัฒนาเพียงแค่ผลสัมฤทธิ์ในเชิงตัวเลขเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้าง "สังคมแห่งการเรียนรู้ขนาดเล็ก" ในชั้นเรียน ที่เอื้อให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนประสบการณ์อย่างต่อเนื่องผ่านระบบเพื่อนช่วยเพื่อนและการคิดวิเคราะห์ด้วยตนเอง ส่งผลให้ทักษะการอ่านทำนองเสนาะซึ่งเป็นศิลปะทางภาษาที่ละเอียดอ่อน ได้รับการสืบทอดและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการฝึกฝน (Safe Zone) ครูผู้สอนควรให้ความสำคัญกับขั้นตอน "Pair" (เพื่อนคู่คิด) ในเทคนิค Think Pair Share เป็นอย่างมาก เพราะการอ่านทำนองเสนาะเป็นทักษะที่ต้องอาศัยความมั่นใจ การที่นักเรียนได้ฝึกเอื้อนหรือลองผิดลองถูกกับเพื่อนที่มีความสนิทสนมก่อน จะช่วยลดความประหม่าและความกังวล (Anxiety) ก่อนที่จะต้องนำเสนอหน้าชั้นเรียนหรือทดสอบจริง

2. การบูรณาการสื่อดิจิทัลเพื่อการสะท้อนคิด ในกระบวนการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนใช้เครื่องมือบันทึกเสียงหรือวิดีโอในขณะฝึกอ่าน เพื่อให้กลุ่มเพื่อนได้ฟังซ้ำและช่วยกันวิพากษ์วิจารณ์ (Peer Feedback) ได้อย่างละเอียดแม่นยำยิ่งขึ้น แทนการฟังเพียงครั้งเดียวแล้วผ่านไป ซึ่งจะช่วยให้ทักษะการอ่านทำนองเสนาะพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาความยั่งยืนของทักษะ (Retention Study) ควรมีการติดตามผล (Follow-up) หลังจากสิ้นสุดการทดลองไปแล้ว 1-3 เดือน เพื่อศึกษาว่าการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค Think Pair Share ร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ สามารถช่วยให้ผู้เรียนคงสภาพทักษะการอ่านทำนองเสนาะไว้ได้ในระยะยาวเพียงใด

2. การขยายผลสู่ทักษะทางภาษาด้านอื่น ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบหรือประยุกต์ใช้รูปแบบการเรียนรู้นี้กับทักษะภาษาไทยที่ต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์ร่วมกับการปฏิบัติ เช่น ทักษะการแต่งบทร้อยกรอง

หรือทักษะการพูดสุนทรพจน์ เพื่อทดสอบว่าเทคนิคนี้มีประสิทธิภาพครอบคลุมสมรรถนะทางภาษาในด้านอื่นๆ ด้วยหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กำชัย ทองหล่อ. (2525). *การอ่านทำนองเสนาะ: ศาสตร์และศิลป์ของภาษาไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ภาษาไทยศึกษา.

ณัฏฐกฤษฎิ์ อกนิษฐ์ธาดา. (2558). "บทอาขยานในวงการศึกษาไทย." *วารสารภาษาไทยศึกษา,* 13(3), 3-10.

ทัศรินทร์ บุญพร้อม. (2559). *การพัฒนาบทเรียนแบบผสมผสานด้วยเทคนิคการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิดเพื่อส่งเสริมสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ.*

นันทา ขุนภักดี. (2557). การศึกษาค้นคว้าเชิงประวัติพบว่าการอ่านทำนองเสนาะน่าจะเริ่มมีขึ้นในสมัยกรุงศรีอยุธยาตอนต้น. *วารสารวัฒนธรรมศึกษา,* 62.

นันทา ขุนภักดี. (2559). *แนวทางการสอนการอ่านทำนองเสนาะ.* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุษยากร ช้ายขวา. (2559). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนกับการพัฒนาทักษะการพูดของนักเรียน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,* 13(1), 1-12.

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2544). *การพัฒนามาตรประเมินคุณลักษณะความสามารถพิเศษของเด็กนักเรียนอายุ 6-12 ปี ตามแนวคิดของ Renzulli.* กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปราโมช ณ อยุธยา. (2558). การอ่านทำนองเสนาะ. *วารสารวัฒนธรรม,* 47.

ปวีณา บุตรวงค์. (2558). *การอ่านทำนองเสนาะ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* กรุงเทพฯ: สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา.

ลักขณา สริวัฒน์. (2557). การอ่านทำนองเสนาะ. *วารสารวัฒนธรรมศึกษา,* 193.

ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข. (2559). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 7 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุมาลี ชูบุญ. (2560). ผลการใช้เทคนิคเพื่อนคู่คิดร่วมกับผังกราฟฟิกที่มีต่อความสามารถในการอ่านจับใจความภาษาไทยของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 5. *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร,* 11(2), 121–135.

สุทธิลักษณ์ อ่วมสถิตย์. (2549). การอ่านทำนองเสนาะ. *วารสารวิชาการ,* 21.

สรรเสริญ กลิ่นพูน. (2551). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องโจทย์ปัญหาเศษส่วนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างใช้ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการเรียนรู้แบบเพื่อนคู่คิด.*

Lyman, F. (1981). "The Think-Pair-Share Technique in Classroom Discussions." *Journal of Cooperative Learning,* 7(4), 46-53.

การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมนิสิตครูภาษาอังกฤษด้านนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา

Development of a Training Program for Pre-Service English Teachers on English Camp Innovation to Enhance Secondary School Students' Communicative Skills

จตุพงศ์ โมรา[1]

[1]*คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา, E-mail address: mjatupong@tsu.ac.th*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมนิสิตครูภาษาอังกฤษด้านนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษ 2) พัฒนาความสามารถของนิสิตครูในการออกแบบกิจกรรมตามแนวคิดนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษ 3) ศึกษาผลของการจัดค่ายภาษาอังกฤษตามแนวคิดนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษที่มีต่อทักษะการสื่อสารของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา และ 4) ประเมินความพึงพอใจและประโยชน์ของโปรแกรมการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษ การวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา โดยประชากรประกอบด้วยนิสิตครูภาษาอังกฤษ ชั้นปีที่ 4 จากคณะศึกษาศาสตร์ 54 คน และนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 76 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ โปรแกรมฝึกอบรม แบบประเมินความสามารถในการออกแบบกิจกรรมค่าย แบบประเมินทักษะการสื่อสาร และแบบประเมินประสิทธิผลของโปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) โปรแกรมฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2) ความสามารถของนิสิตครูในการออกแบบกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนหลังเข้าร่วมค่ายภาษาอังกฤษสูงกว่าก่อนเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ความพึงพอใจและประโยชน์ของโปรแกรมการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อการพัฒนาความมั่นใจ สมรรถนะการสอน และทักษะนวัตกรรมของนิสิตครู ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าโปรแกรมการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษสามารถพัฒนาสมรรถนะของนิสิตครู และส่งเสริมทักษะการสื่อสารของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำหลัก: หลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษ, นวัตกรรมการสอนภาษาอังกฤษ, ค่ายภาษาอังกฤษ, ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ

Abstract

This study aimed to 1) develop a training program for pre-service English teachers focusing on English Camp Innovation, 2) enhance their ability to design activities based on the concept of English Camp Innovation, 3) examine the effects of English camps based on English Camp Innovation on secondary school students' communicative skills, and 4) evaluate the satisfaction and usefulness of the training program on English Camp Innovation. This study employed a research and development (R&D) approach. The population consisted of 54 fourth-year pre-service English teachers from Faculty of Education and 76 lower secondary school students. The research instruments included a training program, an English camp activity design ability assessment form, a communicative skills assessment form, and a program effectiveness evaluation form. Data were analyzed using mean, standard deviation, and t-test.

The findings revealed that 1) the training program was rated at the highest level of suitability, 2) the pre-service teachers' ability to design English camp activities after the training was significantly higher than before the training at the .05 level, 3) the students' communicative skills after participating in the English camp were significantly higher than before participation at the .05 level, and 4) the training program demonstrated a high level of satisfaction and usefulness in enhancing the pre-service teachers' confidence, teaching competence, and innovative skills. The results suggest that a training program emphasizing English camp innovation can effectively enhance pre-service teachers' competencies and improve students' communicative skills.

Keywords: English Training Course, English Teaching Innovations, English Camp, English Communication Skills

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัฒน์ที่การติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศมีความสำคัญมากขึ้น ภาษาอังกฤษได้รับการยอมรับในฐานะภาษาสากลสำหรับการสื่อสารระหว่างประเทศ ส่งผลให้ทักษะภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะทักษะการสื่อสาร มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จทางวิชาการ วิชาชีพ และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน (Harmer, 2015; Richards, 2006) แนวคิดด้านสมรรถนะการสื่อสาร (Communicative Competence) ของ Hymes (1972) เน้นว่าการเรียนภาษาไม่ควรจำกัดอยู่เพียงความถูกต้องทางไวยากรณ์ แต่ควร

ครอบคลุมความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างเหมาะสมในบริบททางสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของแนวการสอนภาษาแบบสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT) (Lillis, 2005; Richards, 2006) ต่อมา แนวคิดการสอนภาษาแบบเน้นภาระงาน (Task-Based Language Teaching: TBLT) ได้พัฒนาต่อยอดจากการสอนภาษาแบบสื่อสาร โดยเน้นให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาในการปฏิบัติภาระงานที่มีความหมายในบริบทใกล้เคียงกับสถานการณ์จริง (Ellis, 2003; Nunan, 2015) แนวทางดังกล่าวส่งเสริมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการใช้ภาษาอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งช่วยพัฒนาความสามารถในการสื่อสารของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หนึ่งในรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดการสอนภาษาแบบสื่อสาร และการสอนภาษาแบบเน้นภาระงาน คือ “ค่ายภาษาอังกฤษ” (English Camp) ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาในบริบทที่หลากหลายและมีความหมาย ผ่านกิจกรรม เช่น การแสดงบทบาทสมมติ การทำงานกลุ่ม และการแก้ปัญหา โดยงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ พบว่า ค่ายภาษาอังกฤษมีส่วนช่วยพัฒนาความคล่องแคล่ว ความมั่นใจ และทัศนคติที่ดีต่อการใช้ภาษาอังกฤษของผู้เรียน (Iamsamai et al., 2025; Ismail & Tahir, 2011; Nation & Newton, 2009; Noguchi, 2019)

ในบริบทนานาชาติ งานวิจัยของ Masruddin และ Sander (2019) พบว่า การฝึกอบรมครูฝึกสอนผ่านกิจกรรมค่ายสามารถพัฒนาทักษะการสอนและความพร้อมในการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษเชิงนวัตกรรมได้อย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ Li (2025) รายงานว่า การฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริงควบคู่กับการสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบมีส่วนช่วยส่งเสริมพัฒนาการทางวิชาชีพของครูได้อย่างต่อเนื่อง สำหรับบริบทประเทศไทย งานวิจัยเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและผู้เรียนผ่านกิจกรรมเชิงประสบการณ์มากขึ้น โดยผู้วิจัยจำนวนหนึ่งชี้ให้เห็นว่าโปรแกรมพัฒนาครูที่บูรณาการการออกแบบนวัตกรรมและการปฏิบัติจริงสามารถยกระดับสมรรถนะวิชาชีพของครูได้อย่างมีประสิทธิผล ขณะที่งานของ Ningsih (2020) พบว่าค่ายภาษาอังกฤษมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทักษะการพูด ความมั่นใจ และทัศนคติของผู้เรียนต่อการใช้ภาษาอังกฤษ และงานของ Rugasken และ Harris (2009) ที่ศึกษาค่ายภาษาอังกฤษแบบ Immersion ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าโปรแกรมดังกล่าวช่วยพัฒนาทักษะภาษาและความเข้าใจด้านวัฒนธรรมของนักศึกษาไทยได้อย่างมีประสิทธิผล (Rugasken & Harris, 2009)

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นผลลัพธ์ของค่ายภาษาอังกฤษต่อผู้เรียน หรือการพัฒนาครูในลักษณะทั่วไปเป็นหลัก ขณะที่ยังมีงานวิจัยจำนวนจำกัดที่บูรณาการการพัฒนานิสิตครูด้านนวัตกรรมการสอนควบคู่กับการออกแบบและดำเนินค่ายภาษาอังกฤษและติดตามผลลัพธ์ทั้งในระดับครูและผู้เรียนภายในกรอบการวิจัยเดียวกัน นอกจากนี้ ยังขาดองค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่อธิบายว่าการฝึกอบรมที่เน้นนวัตกรรมการสอนและการเรียนรู้เชิงประสบการณ์จะสามารถยกระดับสมรรถนะของนิสิตครู และส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้เรียนได้อย่างไรในบริบท

การเรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ ด้วยเหตุนี้ การศึกษานี้จึงมุ่งพัฒนาและประเมินโปรแกรมการฝึกอบรมนิสิตครูภาษาอังกฤษด้านนวัตกรรมการสอนสำหรับการจัดค่ายภาษาอังกฤษ โดยบูรณาการแนวคิดการสอนภาษาแบบสื่อสาร การสอนภาษาแบบเน้นภาระงาน และการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เพื่อศึกษาทั้งผลลัพธ์ด้านสมรรถนะของนิสิตครู และผลกระทบต่อทักษะการสื่อสารของนักเรียนมัธยมศึกษา อันจะช่วยเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้ และเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรผลิตครูในอนาคต

วัตถุประสงค์

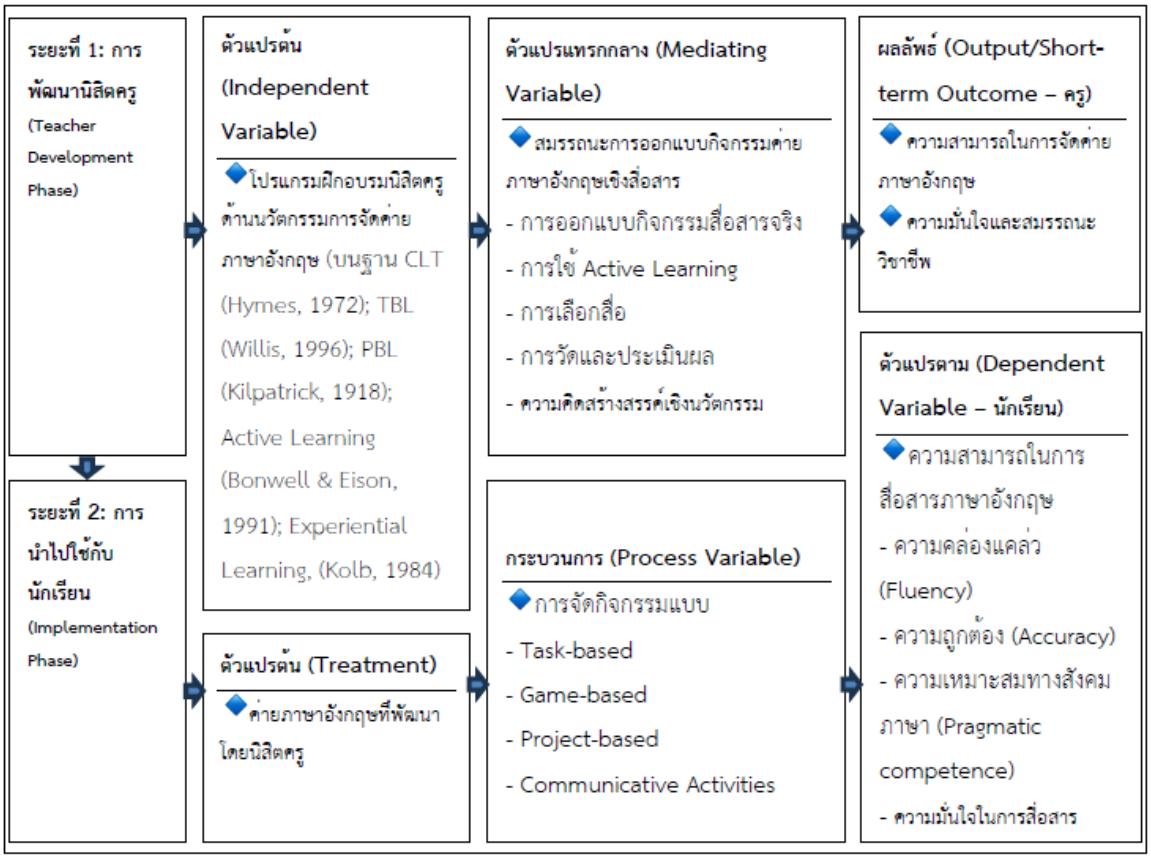
1. พัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมนิสิตครูภาษาอังกฤษด้านนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษ
2. พัฒนาความสามารถของนิสิตครูภาษาอังกฤษในการออกแบบกิจกรรมตามแนวคิดนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษ
3. ศึกษาผลของการจัดค่ายภาษาอังกฤษตามแนวคิดนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษที่มีต่อทักษะการสื่อสารของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา
4. ประเมินความพึงพอใจและประโยชน์ของโปรแกรมการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษานี้คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ดังนี้

1. นิสิตครูภาษาอังกฤษ: ได้รับการพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษซึ่งจะช่วยให้สามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการสื่อสารภาษาอังกฤษที่มุ่งพัฒนาทักษะการใช้ภาษาในชีวิตจริงได้
2. นักเรียนระดับมัธยมศึกษา: ได้รับการพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษที่เน้นการสื่อสารและสมจริง
3. อาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษ: สามารถนำโปรแกรมฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นในการศึกษานี้ไปใช้เป็นต้นแบบสำหรับบูรณาการนวัตกรรมการสอนและการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ในหลักสูตรผลิตครู โดยเฉพาะในประเทศที่มิใช่เจ้าของภาษาอังกฤษ
4. ผู้กำหนดนโยบายและผู้ออกแบบหลักสูตร: สามารถนำข้อค้นพบจากการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรและมาตรฐานการสอนภาษาอังกฤษที่เน้นทักษะการสื่อสารในสถานการณ์จริง

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัย ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) นิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต วิชาเอกภาษาอังกฤษ ชั้นปีที่ 4 จากคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 54 คน เป็นผู้รับการฝึกอบรมในการจัดค่ายภาษาอังกฤษ โดยมีผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม 2) นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา จำนวน 76 คน เป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษ ที่ดำเนินการโดยนิสิตครูวิชาเอกภาษาอังกฤษ และ 3) อาจารย์ผู้สังเกตการณ์ จำนวน 8 คน เป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการสอนภาษาอังกฤษระดับมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 5 ปี ทำหน้าที่สังเกตการณ์การดำเนินกิจกรรม และประเมินการจัดค่ายภาษาอังกฤษของนิสิตครู และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนในแต่ละฐาน

ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน (Research: R1) ประกอบด้วย กิจกรรมวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนานิสิตครูวิชาเอกภาษาอังกฤษ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ

พัฒนาความสามารถในการสอนและการจัดค่ายภาษาอังกฤษ และกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมนิสิตครูให้สามารถจัดค่ายภาษาอังกฤษได้

2. การออกแบบและพัฒนานวัตกรรม (Development: D1) ประกอบด้วย กิจกรรมออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมนิสิตครูให้สามารถจัดค่ายภาษาอังกฤษได้ตามกรอบแนวคิด พัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมนิสิตครูให้สามารถจัดค่ายภาษาอังกฤษได้ ประเมินคุณภาพโปรแกรมโดยผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำ

3. การนำไปทดลองใช้ (Research: R2) ประกอบด้วย กิจกรรมวางแผนการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกอบรมนิสิตครูให้สามารถจัดค่ายภาษาอังกฤษได้ ดำเนินการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ผลการทดลองใช้

4. การประเมินและปรับปรุง (Development: D2) ประกอบด้วย กิจกรรมประเมินผลการใช้นวัตกรรมปรับปรุงนวัตกรรมตามผลการประเมิน และจัดทำคู่มือการใช้นวัตกรรม

5. การเผยแพร่นวัตกรรม (Dissemination) ประกอบด้วย กิจกรรมนำเสนอผลงานในเวทีวิชาการ เผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ และขยายผลการใช้นวัตกรรม

เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย 5 ชนิด คือ 1) โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมการสอนและการจัดค่ายภาษาอังกฤษ 2) กิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของนักเรียนมัธยมศึกษา 3) แบบประเมินความสามารถในการสร้างกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษ 4) แบบประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน และ 5) แบบประเมินความพึงพอใจและประโยชน์ของโปรแกรมการฝึกอบรมหลังการจัดค่ายภาษาอังกฤษ และแบบประเมินเหล่านี้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษระดับมหาวิทยาลัยและมีประสบการณ์สอนอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 ท่าน และมีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามต่าง ๆ และวัตถุประสงค์การวิจัย (IOC: Item Objective Congruence) ระหว่าง 0.60-1

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นการฝึกอบรม

1. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขั้นตอนการเข้าร่วมการฝึกอบรมให้แก่นิสิตครูภาษาอังกฤษกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 54 คน

2. ก่อนการฝึกอบรม ผู้วิจัยเก็บข้อมูลพื้นฐานโดยใช้แบบประเมินความสามารถในการออกแบบกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษของนิสิตครู (Pre-test)

3. ดำเนินการฝึกอบรมนิสิตครูภาษาอังกฤษตามโปรแกรมการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษที่พัฒนาขึ้นและให้นิสิตครูนำความรู้ไปออกแบบและจัดกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษให้กับนักเรียน

4. หลังสิ้นสุดการฝึกอบรม ผู้วิจัยเก็บข้อมูลหลังการทดลอง โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการออกแบบกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษของนิสิตครู (Post-test)

ขั้นการจัดค่ายภาษาอังกฤษ

1. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขั้นตอนการเข้าร่วมกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษแก่นักเรียนระดับมัธยมศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษ จำนวน 76 คน

2. ก่อนเริ่มกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลพื้นฐานโดยใช้แบบประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน (Pre-test)

3. ดำเนินกิจกรรมตามฐานต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 8 ฐาน ระหว่างการจัดกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษ อาจารย์ผู้สังเกตการณ์ สังเกตและประเมินพฤติกรรมการสื่อสารของนักเรียนโดยใช้แบบประเมินทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนรายบุคคลและประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษของนิสิตแต่ละฐาน

4. หลังสิ้นสุดการจัดกิจกรรมค่าย ผู้วิจัยเก็บข้อมูลหลังการทดลอง (Post-test) โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษของนิสิตแต่ละฐานและแบบประเมินทักษะการสื่อสารของนักเรียน

5. นิสิตครูทำแบบประเมินความพึงพอใจและประโยชน์ของโปรแกรมการฝึกอบรมหลังการจัดค่ายภาษาอังกฤษ

6. อาจารย์ผู้สังเกตการณ์ทำแบบประเมินความพึงพอใจและประโยชน์ของโปรแกรมการฝึกอบรมหลังการจัดค่ายภาษาอังกฤษ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ T-Test

ผลการวิจัย

1. ความเหมาะสมของโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษสำหรับนิสิตครูภาษาอังกฤษ

ตาราง 1 ความเหมาะสมของโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษสำหรับนิสิตครูภาษาอังกฤษ

ข้อ	รายการที่ประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
		1	2	3			
1	หลักการและเหตุผลของโปรแกรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
2	วัตถุประสงค์ของโปรแกรมชัดเจนและตรงกับเป้าหมาย	5	4	4	4.33	0.58	มาก
3	เนื้อหาและกิจกรรมในแต่ละสัปดาห์ครอบคลุมทักษะนวัตกรรมการสอน	4	4	4	4.00	0.00	มาก
4	เนื้อหาและกิจกรรมตอบโจทย์การจัดค่ายภาษาอังกฤษ	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
5	วิธีการฝึกอบรม (บรรยาย, Workshop, Role Play ฯลฯ) เหมาะสมกับวัตถุประสงค์	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
6	การใช้เทคโนโลยีและสื่อสร้างสรรค์เหมาะสมกับเป้าหมาย	4	4	4	4.00	0.00	มาก
7	การประเมินผล (Pre-Post, Portfolio, Rubric) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4	4	4	4.00	0.00	มาก
8	ผลลัพธ์ที่คาดหวังสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกิจกรรม	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
9	ระยะเวลาและรูปแบบการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหาและกลุ่มเป้าหมาย	4	5	4	4.33	0.58	มาก
10	คู่มือ/เอกสารประกอบ/แผนการสอน/แบบประเมิน ครอบคลุมและเหมาะสม	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
	ภาพรวม	4.60	4.60	4.50	4.57	0.06	มากที่สุด
		0.05	0.05	0.05	0.05	0.00	

จากตาราง 1 พบว่า โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะด้านนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษสำหรับนิสิตครูภาษาอังกฤษมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” ($\overline{X}$ = 4.57; S.D. = 0.06) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 5.00; S.D. = 0.00) ได้แก่ หลักการและเหตุผลของโปรแกรม เนื้อหาตอบโจทย์

การจัดค่าย วิธีการฝึกอบรม ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และเอกสารประกอบ และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.00; S.D. = 0.00) ได้แก่ เนื้อหาและกิจกรรม การใช้เทคโนโลยี และการประเมินผล

2. ความสามารถของนิสิตครูในการสร้างกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษ

ตาราง 2 ความสามารถของนิสิตครูในการสร้างกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษ (ก่อน-หลัง การฝึกอบรม)

คะแนน	N	$\overline{X}$	S.D.	t	df	P
Pretest	54	35.48	5.75	9.37	53	7.83E-13
Posttest	54	43.74	4.21			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยการประเมินตนเองของนิสิตครูด้านความสามารถในการสร้างกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษที่มีความน่าสนใจและส่งเสริมการสื่อสารหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างชัดเจน โดยคะแนนก่อนเข้าร่วมการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 35.48 (S.D. = 5.75) ในขณะที่คะแนนหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 43.74 (S.D. = 4.21) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า คะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม 8.26 คะแนน และผลการทดสอบ t-test พบว่าค่า t = 9.37, p < 7.83E-13 แสดงว่าคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา

ตาราง 3 ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนมัธยมศึกษา (ก่อน-หลัง การเข้าร่วมกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษ)

คะแนน	N	$\overline{X}$	S.D.	t	df	P
Pretest	76	49.24	13.54	12.01	75	3.865E-19
Posttest	76	63.68	12.49			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยการประเมินตนเองของนักเรียนมัธยมด้านความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษหลังการเข้าร่วมกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษอย่างชัดเจน โดยคะแนนก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 49.24 (S.D. = 13.54) ในขณะที่คะแนนหลังการเข้าร่วมกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 63.68 (S.D. = 12.49) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า คะแนนหลังการเข้าร่วมกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษสูงกว่าการเข้าร่วมกิจกรรม 14.44 คะแนน และผลการทดสอบ t-test พบว่าค่า t = 12.01, p < 3.865E-19 แสดงว่า

คะแนนหลังการเข้าร่วมกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความพึงพอใจและประโยชน์ของโปรแกรมฝึกอบรม

ตาราง 4 ความพึงพอใจและประโยชน์ของโปรแกรมการฝึกอบรมหลังการจัดค่ายภาษาอังกฤษ (นิสิตครูประเมินตนเอง)

ข้อที่	รายการที่ประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ความมั่นใจในการสอน		**4.48**	**0.55**	**มาก**	**1**
1	ฉันรู้สึกมั่นใจในการสอนภาษาอังกฤษในชั้นเรียนมากขึ้น	4.46	0.54	มาก	
2	ฉันกล้าแสดงออกและกล้าตัดสินใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.59	0.53	มากที่สุด	
3	ฉันสามารถรับมือกับสถานการณ์ไม่คาดคิดในห้องเรียนได้ดีขึ้น	4.39	0.56	มาก	
ความสามารถในการสอน		**4.22**	**0.55**	**มาก**	**3**
4	ฉันสามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ	4.22	0.21	มาก	
5	ฉันสามารถใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน	4.26	0.71	มาก	
6	ฉันสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	0.75	มาก	
ทักษะด้านนวัตกรรมการสอน		**4.36**	**0.66**	**มาก**	**2**
7	ฉันสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่แปลกใหม่และน่าสนใจ	4.26	0.65	มาก	
8	ฉันสามารถบูรณาการเทคโนโลยีหรือสื่อดิจิทัลในการสอนได้	4.37	0.73	มาก	
9	ฉันสามารถปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการสอนตามข้อเสนอแนะหรือผลสะท้อนกลับ	4.43	0.60	มาก	
10	ฉันสามารถนำแนวคิดนวัตกรรมการสอนไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้	4.37	0.65	มาก	
	ภาพรวม	**4.35**	**0.59**	**มาก**	

จากตาราง 4 พบว่าความพึงพอใจและประโยชน์ของโปรแกรมฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35; S.D. = 0.59) เมื่อแยกรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจและประโยชน์อยู่ในระดับมากทั้ง 3

ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ความมั่นใจในการสอน ($\overline{X}$ = 4.48; S.D. = 0.55) ทักษะด้านนวัตกรรมการสอน ($\overline{X}$ = 4.36; S.D. = 0.66) และความสามารถในการสอน ($\overline{X}$ = 4.22; S.D. = 0.55)

ตาราง 5 ความพึงพอใจและประโยชน์ของโปรแกรมการฝึกอบรมหลังการจัดค่ายภาษาอังกฤษ (ประเมินโดยอาจารย์ผู้สังเกตการณ์)

ข้อที่	ด้านที่ประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ความมั่นใจในการสอน	4.74	0.48	มากที่สุด	1
2	การวางแผนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.30	0.50	มาก	6
3	การใช้เทคนิค/นวัตกรรมการสอน	4.54	0.54	มากที่สุด	2
4	การบูรณาการเทคโนโลยี/สื่อ	4.43	0.54	มาก	5
5	การประเมินและสะท้อนผลการเรียนรู้	4.46	0.57	มาก	4
6	การแก้ปัญหาและปรับปรุงการสอน	4.46	0.54	มาก	3
	ภาพรวม	**4.49**	**0.53**	**มาก**	

จากตาราง 5 พบว่า ความพึงพอใจและประโยชน์ของโปรแกรมฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49; S.D. = 0.53) เมื่อแยกรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจและประโยชน์ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ความมั่นใจในการสอน ($\overline{X}$ = 4.74; S.D. = 0.48) และการใช้เทคนิค/นวัตกรรมการสอน ($\overline{X}$ = 4.54; S.D. = 0.54) และด้านที่มีความพึงพอใจและประโยชน์ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การแก้ปัญหาและปรับปรุงการสอน ($\overline{X}$ = 4.46; S.D. = 0.54) การประเมินและสะท้อนผลการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.46; S.D. = 0.57) การบูรณาการเทคโนโลยี/สื่อ ($\overline{X}$ = 4.43; S.D. = 0.54) และการวางแผนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.30; S.D. = 0.50)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมนิสิตครูภาษาอังกฤษด้านนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา” มีวัตถุประสงค์การวิจัย 4 ข้อ คือ 1) พัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมนิสิตครูภาษาอังกฤษด้านนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษ 2) พัฒนาความสามารถของนิสิตครูในการออกแบบกิจกรรมตามแนวคิดนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษ 3) ศึกษาผลของการจัดค่ายภาษาอังกฤษตามแนวคิดนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษที่มีต่อทักษะการสื่อสารของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา และ 4) ประเมินความพึงพอใจและประโยชน์ของโปรแกรมการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษสำหรับนิสิตครูภาษาอังกฤษ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57; S.D. = 0.06) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หลักการและเหตุผลของโปรแกรม วิธีการฝึกอบรม ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังและเอกสารประกอบ

2. นิสิตครูที่เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเองว่า มีพัฒนาการด้านความสามารถในการออกแบบกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) เมื่อเปรียบเทียบคะแนน Pretest ($\overline{X}$ = 35.48; S.D. = 5.75) และ Posttest ($\overline{X}$ = 43.74; S.D. = 4.21) ด้วย t-test แบบจับคู่

3. นักเรียนระดับมัธยมศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษ ประเมินตนเองว่าทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) เมื่อเปรียบเทียบคะแนน Pretest ($\overline{X}$ = 49.24; S.D. = 13.54) และ Posttest ($\overline{X}$ = 63.68; S.D. = 12.49) ด้วย t-test แบบจับคู่

4. ในด้านความพึงพอใจและประโยชน์ของโปรแกรม นิสิตครูประเมินว่า โปรแกรมการฝึกอบรมมีความพึงพอใจและประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35; S.D. = 0.59) ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของนิสิตครูทั้งด้านความมั่นใจ สมรรถนะ และนวัตกรรมการสอน ในมุมมองของผู้อาจารย์สังเกตการณ์ โปรแกรมการฝึกอบรมมีความพึงพอใจและประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49; S.D. = 0.53) เช่นเดียวกัน และได้รับการยอมรับในแง่การเพิ่มศักยภาพนิสิตครูในด้านความมั่นใจ สมรรถนะการสอน และทักษะเชิงนวัตกรรม

อภิปรายผล

1. ความเหมาะสมของโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านนวัตกรรมการสอนและการจัดค่ายภาษาอังกฤษสำหรับนิสิตครูภาษาอังกฤษ

ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านนวัตกรรมการสอนและการจัดค่ายภาษาอังกฤษสำหรับนิสิตครูภาษาอังกฤษ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ “มาก” ถึง “มากที่สุด” ในทุกประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หลักการและเหตุผลของโปรแกรม วิธีการฝึกอบรม ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และเอกสารประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการออกแบบหลักสูตรพัฒนาครูเชิงนวัตกรรมที่เน้นความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม และสื่อประกอบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ (Kilic & Saglam, 2023) นอกจากนี้ การออกแบบโปรแกรมตามลำดับขั้นที่ชัดเจน ตั้งแต่การสร้างความตระหนัก การลงมือปฏิบัติจริง ไปจนถึงการสะท้อนคิดและประเมินผล ยังทำให้ผู้เชี่ยวชาญมองเห็นเหตุผลเชิงวิชาการและความเป็นไปได้ในการนำโปรแกรมไปใช้ในบริบทอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม (Ismail & Tahir, 2011)

เหตุที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินด้านวิธีการฝึกอบรม ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และเอกสารประกอบในระดับสูง น่าจะมาจากการจัดกิจกรรมฝึกอบรมแบบมีปฏิสัมพันธ์ การเรียนรู้ผ่านโครงการ (Project-based

Learning) และการสะท้อนคิดต่อการออกแบบกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษ ซึ่งล้วนเป็นรูปแบบการพัฒนาครูที่ได้รับการยอมรับว่าส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึกและการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน (Kilic & Saglam, 2023) การจัดให้มีตัวอย่างกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษ ใบงาน แบบฟอร์มการประเมิน และคู่มือประกอบช่วยให้นิสิตครูมองเห็นแนวทางการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างชัดเจน และทำให้ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าผลลัพธ์ที่คาดหวังของโปรแกรมมีความเป็นไปได้และวัดประเมินได้ (Suan Sunandha Rajabhat University, 2018; Ismail & Tahir, 2011)

ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Masruddin & Sander (2019) ที่รายงานว่า ค่ายฝึกอบรมสำหรับครูฝึกสอนส่งผลให้ผู้เข้าร่วมมีทักษะการสอนและความพร้อมในการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษเชิงนวัตกรรมเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน (Masruddin & Sander, 2019) ผลการศึกษาของ Puripunyavanich (2025) ก็ชี้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยพบว่า โปรแกรมพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นการออกแบบนวัตกรรมและการปฏิบัติจริง ได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ในระดับสูงจากทั้งผู้เชี่ยวชาญและผู้เข้าร่วม (Puripunyavanich, 2025) จึงอาจกล่าวได้ว่า โปรแกรมในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาครูสมัยใหม่ที่มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะด้านนวัตกรรมการสอนและการจัดกิจกรรมภาษาอังกฤษเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้เรียน (Masruddin & Sander, 2019; Puripunyavanich, 2025)

2. ความสามารถของนิสิตครูในการสร้างกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษที่มีความน่าสนใจและส่งเสริมการสื่อสาร

ในการวิจัยครั้งนี้ นิสิตครูที่เข้ารับการฝึกอบรมประเมินตนเองว่า มีพัฒนาการความสามารถในการออกแบบกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นหลังจากได้ผ่านการจัดกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดว่าการใช้แบบประเมินตนเองช่วยให้ครูฝึกสอนตระหนักถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาและทำให้มีการเรียนรู้ที่มุ่งเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Kilic & Saglam, 2023) ประกอบกับผลประเมินของอาจารย์ผู้สังเกตการณ์ต่อการจัดกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษของนิสิตครูทั้ง 8 ฐาน ระบุว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่โดดเด่นมาก ได้แก่ ความน่าสนใจของกิจกรรม ความเป็นระบบและขั้นตอนกิจกรรม และความเหมาะสมกับทักษะการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของแนวทางการจัด English camp ที่เน้นการออกแบบกิจกรรมที่สนุก มีขั้นตอนชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง (Ismail & Tahir, 2011; Suan Sunandha Rajabhat University, 2018)

เหตุที่ได้ผลการวิจัยเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะโปรแกรมฝึกอบรมดังกล่าวออกแบบให้มีการเรียนรู้เชิงปฏิบัติจริงผ่านฐานกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้นิสิตครูฝึกออกแบบ ลองใช้ และสะท้อนคิดต่อกิจกรรมของตนเองภายใต้การนิเทศและดูแลของอาจารย์และครูพี่เลี้ยง ทำให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างความรู้ด้านการสอนกับการจัดค่ายภาษาอังกฤษในสถานการณ์จริง (Kilic & Saglam, 2023) นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมในลักษณะค่ายภาษาอังกฤษที่เน้นเกม บทบาทสมมติ และกิจกรรมกลุ่มที่หลากหลาย ยังช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ผ่อนคลายและกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารอย่างเป็นธรรมชาติ ส่งผลให้

ผู้เรียนมีความกล้าแสดงออกและรับรู้ว่าทักษะการสื่อสารของตนดีขึ้น (Ismail & Tahir, 2011; Suan Sunandha Rajabhat University, 2018) ความสอดคล้องระหว่างการประเมินตนเองของนิสิตครูและการประเมินของครูผู้สังเกตการณ์จึงสะท้อนให้เห็นว่าการฝึกอบรมและการจัดค่ายภาษาอังกฤษตามแนวทางดังกล่าวมีประสิทธิภาพทั้งในเชิงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพและทักษะการจัดกิจกรรมจริง (Kilic & Saglam, 2023; Ismail & Tahir, 2011)

ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kilic และ Saglam (2023) ที่ศึกษาการใช้การประเมินตนเองในหลักสูตรฝึกหัดครู และพบว่าการมอบหมายงานประเมินตนเองช่วยให้ครูฝึกสอนตระหนักถึงจุดแข็ง–จุดอ่อนของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน และเกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Kilic & Saglam, 2023) ผลการศึกษาของ Noguchi (2019) เกี่ยวกับค่ายภาษาอังกฤษแบบเข้มข้นในบริบทผู้เรียนญี่ปุ่นก็ชี้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยรายงานว่าผู้เข้าร่วมมีความกังวลในการใช้ภาษาอังกฤษลดลง และรับรู้ว่าความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษของตนดีขึ้นหลังจบค่าย (Noguchi, 2019) ข้อค้นพบของงานวิจัยหลายชิ้น รวมทั้งการศึกษา English Camp แบบเข้มข้นในบริบทผู้เรียนญี่ปุ่น (Noguchi, 2019) และงานวิจัยที่ประเมินผลค่ายภาษาอังกฤษในบริบทผู้เรียนไทยและเอเชีย ยังยืนยันว่ากิจกรรม English camp ที่เน้นความสนุก ความท้าทาย และการมีปฏิสัมพันธ์ ช่วยยกระดับทักษะการสื่อสารและทัศนคติที่ดีต่อการใช้ภาษาอังกฤษของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ (Ismail & Tahir, 2011; Panklam, 2018; Chumsanit, 2020; Muda et al., 2024) ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับแนวโน้มงานวิจัยก่อนหน้า ที่ชี้ให้เห็นว่าการบูรณาการการประเมินตนเองกับการเรียนรู้ผ่านค่ายภาษาอังกฤษเชิงปฏิบัติจริง เป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการพัฒนาสมรรถนะด้านการออกแบบกิจกรรมและทักษะการสื่อสารของนิสิตครูภาษาอังกฤษ (Kilic & Saglam, 2023; Noguchi, 2019; Ismail & Tahir, 2011; Panklam, 2018; Chumsanit, 2020; Muda et al., 2024)

3. ผลกระทบของค่ายภาษาอังกฤษที่นิสิตครูที่ผ่านการฝึกอบรมจัดขึ้นต่อทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 มุ่งเน้นการประเมินผลกระทบของค่ายภาษาอังกฤษที่มีต่อทักษะการสื่อสารของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยจากข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการทดสอบก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่าคะแนนของนักเรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ชี้ว่าค่ายภาษาอังกฤษแบบเข้มข้นช่วยลดความกังวลในการใช้ภาษา เพิ่มความมั่นใจ และยกระดับการรับรู้สมรรถนะการสื่อสารของผู้เรียน (Noguchi, 2019; Ismail & Tahir, 2011; Panklam, 2018; Chumsanit, 2020) ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เช่น ค่ายภาษา ในการส่งเสริมสมรรถนะด้านการสื่อสารของผู้เรียน ทั้งในมิติของความมั่นใจและความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศอย่างเหมาะสมในสถานการณ์จริง (Noguchi, 2019; Ismail & Tahir, 2011) ผลเชิงบวกระหว่างการเข้าร่วมค่ายภาษาอังกฤษกับทักษะการสื่อสารของผู้เรียน ชี้ให้เห็น

ว่ากิจกรรมการใช้ภาษาที่มีลักษณะเข้มข้นและมีปฏิสัมพันธ์สูง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาในสถานการณ์จริงมากยิ่งขึ้น กิจกรรมดังกล่าวทำให้ผู้เรียนมีโอกาสฝึกใช้ภาษาอย่างต่อเนื่องและหลากหลายบริบท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่าค่ายภาษาอังกฤษแบบเข้มข้นและเน้นกิจกรรมกลุ่มช่วยลดความกังวล เพิ่มความมั่นใจ และส่งเสริมความคล่องแคล่วในการใช้ภาษาอังกฤษของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ (Noguchi, 2019; Ismail & Tahir, 2011)

นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น บทบาทสมมติและการอภิปรายกลุ่ม ช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาในบริบทที่มีความหมาย ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มพูนความมั่นใจและความเป็นธรรมชาติในการใช้ภาษาอังกฤษของผู้เรียน (Noguchi, 2019; Ismail & Tahir, 2011) แนวโน้มดังกล่าวสนับสนุนมุมมองที่ว่าค่ายภาษาอังกฤษสามารถเป็นส่วนเติมเต็มที่มีคุณค่าให้แก่หลักสูตรการสอนภาษาตามปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาทักษะการพูดและการฟังของผู้เรียน (Ismail & Tahir, 2011; Noguchi, 2019)

4. ความพึงพอใจและประโยชน์ของโปรแกรมฝึกอบรมในการส่งเสริมความมั่นใจ สมรรถนะการสอนและความสามารถเชิงนวัตกรรมของนิสิตครู

การประเมินความพึงพอใจและประโยชน์ของโปรแกรมการฝึกอบรมนิสิตครูภาษาอังกฤษด้านนวัตกรรมการจัดค่ายภาษาอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมดังกล่าวช่วยส่งเสริมความมั่นใจและสมรรถนะของนิสิตครูในการจัดการนวัตกรรมการสอนได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติและประสบการณ์ตรงในกระบวนการผลิตครู (Farrell, 2008; Richards & Rodgers, 2014) การเพิ่มขึ้นของระดับความมั่นใจและสมรรถนะที่นิสิตครูรายงานด้วยตนเอง บ่งชี้ว่าโครงการดังกล่าวสามารถตอบสนองต่อช่องว่างของระบบการฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิม ซึ่งมักขาดองค์ประกอบด้านการฝึกปฏิบัติจริงที่มุ่งเน้นแนวทางการสื่อสารและการเรียนรู้จากประสบการณ์ได้อย่างมีประสิทธิผล

ในบริบทประเทศไทย ครูภาษาอังกฤษยังประสบปัญหาด้านทักษะการสื่อสารและขาดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพที่เน้นการสอนแบบสื่อสาร (Noom-ura, 2013) ซึ่งทำให้การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมนิสิตครูที่เน้นนวัตกรรมการสอนมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การจัดโครงการฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมการสอนและกิจกรรมเชิงสื่อสารให้แก่ครูในอนาคต ช่วยเตรียมความพร้อมให้นิสิตครูสามารถออกแบบและจัดการเรียนการสอนที่มีลักษณะโต้ตอบและมีปฏิสัมพันธ์ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและส่งเสริมทักษะการสื่อสารในสถานการณ์จริงของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. สำหรับสถาบันผลิตครูและอาจารย์ผู้สอนนิสิตครู

จากผลการวิจัยที่พบว่า โปรแกรมฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57) และสามารถพัฒนาความสามารถของนิสิตครูในการออกแบบกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (วัตถุประสงค์ ข้อ 1 และ 2) สถาบันผลิตครูสามารถนำโครงสร้างของโปรแกรมฝึกอบรมนี้ไป บูรณาการเป็นรายวิชา หรือโมดูลฝึกอบรมระยะสั้น โดยเฉพาะในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิธีสอนภาษาอังกฤษหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งนี้ ควรคงองค์ประกอบสำคัญของโปรแกรม ได้แก่ การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Workshop-based Learning) การออกแบบกิจกรรมจริง (Task Design) และการสะท้อนคิด (Reflection) เพื่อรักษาประสิทธิผลที่ส่งผลต่อ สมรรถนะการออกแบบกิจกรรมและนวัตกรรมการสอนของนิสิตครู ตามที่ปรากฏในผลการวิจัย

2. สำหรับโรงเรียนและครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา

จากผลการวิจัยที่พบว่า นักเรียนมีพัฒนาการด้านทักษะการสื่อสารสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (วัตถุประสงค์ ข้อ 3) และได้รับการประเมินในระดับ “ดีมาก” จากผู้สังเกตการณ์ โรงเรียนสามารถนำรูปแบบกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษที่พัฒนาโดยนิสิตครูไป ประยุกต์ใช้เป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตร (Co-curricular Activities) โดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้น: Task-based Activities, Game-based Learning และ Communicative Interaction ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าเป็นองค์ประกอบที่ช่วยส่งเสริม ความคล่องแคล่ว ความมั่นใจ และการใช้ภาษาในสถานการณ์จริงของผู้เรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สำหรับหน่วยงานนโยบายและผู้พัฒนาหลักสูตร

จากผลการวิจัยที่ยืนยันว่า โปรแกรมฝึกอบรมสามารถเพิ่มความมั่นใจ สมรรถนะการสอน และทักษะนวัตกรรมของนิสิตครูในระดับสูง (วัตถุประสงค์ ข้อ 4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำแนวคิดของโปรแกรมนี้ไปใช้เป็น ต้นแบบในการออกแบบกรอบสมรรถนะครูภาษาอังกฤษยุคใหม่ โดยเน้นการพัฒนาใน 3 มิติหลัก: สมรรถนะด้านนวัตกรรมการสอน สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และสมรรถนะด้านการส่งเสริมการสื่อสารของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์เชิงบูรณาการทั้งในระดับครูและผู้เรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาผลกระทบระยะยาวของโปรแกรมฝึกอบรม

จากผลการวิจัยที่พบว่าโปรแกรมสามารถพัฒนาสมรรถนะนิสิตครูและส่งผลต่อผู้เรียนในระยะสั้นได้อย่างมีนัยสำคัญ (วัตถุประสงค์ ข้อ 2-4) งานวิจัยในอนาคตควร ติดตามผลในระยะยาว (Longitudinal Study) โดยศึกษาว่า นิสิตครูสามารถนำทักษะที่ได้รับไปใช้จริงในการสอนในวิชาชีพครูหรือไม่ และผลลัพธ์ด้านทักษะการสื่อสารของผู้เรียนยังคงอยู่หรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องหรือไม่ เพื่อขยายองค์ความรู้จาก “ผลระยะสั้น” ไปสู่ “ความยั่งยืนของผลลัพธ์”

2. การขยายผลในบริบทที่แตกต่างกัน

เนื่องจากผลการวิจัยยืนยันประสิทธิผลของโปรแกรมในบริบทโรงเรียนมัธยมศึกษา (วัตถุประสงค์ ข้อ 3) งานวิจัยในอนาคตสามารถนำโปรแกรมนี้ไปทดลองใช้ในบริบทอื่น เช่น โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนในพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่พิเศษ หรือกลุ่มผู้เรียนที่มีระดับความสามารถภาษาแตกต่างกัน เพื่อศึกษาว่า ปัจจัยบริบทมีผลต่อประสิทธิผลของโปรแกรมอย่างไร และปรับให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม

3. การพัฒนาองค์ประกอบของโปรแกรมฝึกอบรมเชิงลึก

จากผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมโดยรวมมีประสิทธิผลสูง (วัตถุประสงค์ ข้อ 1 และ 4) งานวิจัยในอนาคตอาจศึกษาเชิงลึกในระดับองค์ประกอบ เช่น เปรียบเทียบผลของกิจกรรมแต่ละรูปแบบ (เช่น Task-based vs Game-based) วิเคราะห์บทบาทของ Reflection หรือ Coaching ต่อการพัฒนานิสิตครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพกิจกรรมค่าย กับ ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้เรียน เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงกลไก (Mechanism-based Understanding) ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

4. การวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่ออธิบายผลลัพธ์เชิงลึก

แม้ว่าผลการวิจัยนี้แสดงผลเชิงปริมาณอย่างชัดเจน (วัตถุประสงค์ ข้อ 2–3) งานวิจัยในอนาคตควรเพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์นิสิตครู การวิเคราะห์ Reflection Logs และการสังเกตพฤติกรรมผู้เรียนเชิงลึก เพื่ออธิบายว่า เหตุใดโปรแกรมจึงส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการสื่อสาร และช่วยเสริมความสมบูรณ์ของข้อค้นพบ

เอกสารอ้างอิง

Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active learning: Creating excitement in the classroom (ASHE-ERIC Higher Education Report No. 1).* George Washington University, School of Education and Human Development.

Chumsanit, K. (2020). *Development of English camp curriculum for elementary school English teachers.* [Doctoral dissertation, Burapha University]. Burapha University Institutional Repository. https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/9220.

Ellis, R. (2003). *Task-based language learning and teaching.* Oxford University Press.

Farrell, T. S. C. (2008). *Reflective practice in the professional development of teachers of adult English language learners.* Center for Applied Linguistics.

Harmer, J. (2015). *The practice of English language teaching.* (5th ed.). Pearson.

Hymes, D. (1972). *On communicative competence.* In J. B. Pride & J. Holmes (Eds.), Sociolinguistics (pp. 269-293). Penguin Books.

Iamsamai, P., Ngamnet, J., Boonkaew, C., & Fuangfungsuk, S. (2025). The roles of one-day English camp in improving language learning experiences of primary school EFL learners in Thailand from learners' and facilitators' perspectives. *Lawarath Social E-Journal,* 7(1), 59-84.

Ismail, N. S., & Tahir, I. M. (2011). English camp activities: A strategy to enhance students’ English proficiency. *Studies in Literature and Language,* 2(3), 61-72.

Kilic, D., & Saglam, N. (2023). The use of self-assessment in improving pre-service teachers’ professional development. *Science Insights Education Frontiers,* 19(2), 3057-3071.

Kilpatrick, W. H. (1918). The project method: The use of the purposeful act in the educative process. *Teachers College Record,* 19, 319-335.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development.* Prentice-Hall.

Li, H. (2025). Reflective practice for pre-service teachers’ professional development: A mixed-method study. *SAGE Open,* 15(3), 1-14. https://doi.org/10.1177/21582440251363136.

Lillis, T. M. (2005). *Communicative competence.* In K. Brown (Ed.), Encyclopedia of language and linguistics (2nd ed., pp. 666-673). Elsevier.

Masruddin, M., & Sander, A. (2019). The efficacy of pre-service teacher training camp in developing students’ English teaching skills at English education study program in Indonesia. *Asian EFL Journal,* 21(2.3), 191-210.

Muda, N., Rohaizat, N., & Abdullah Zawawi, R. A. (2024). The effectiveness of English language camp for low intermediate English learners: A case study: CSR English camp for secondary religious school in Patani Province, Thailand. *Journal on Technical and Vocational Education (JTVE),* 9(2), 233-245. https://upikpolimas.edu.my/ojs/index.php/JTVE/article/view/567/252.

Nation, I. S. P., & Newton, J. (2009). *Teaching ESL/EFL listening and speaking.* Routledge.

Ningsih, S. (2020). The influences of English camp towards EFL students’ speaking skill. *English Education Journal,* 11(4), 456-469.

Noguchi, T. (2019). The impacts of an intensive English camp on English language anxiety and perceived English competence in the Japanese EFL context. *Journal of Pan-*

Pacific Association of Applied Linguistics, 23(1), 37-58. https://doi.org/10.25256/PAAL.23.1.3

Noom-ura, S. (2013). English-teaching problems in Thailand and Thai teachers' professional development needs. *English Language Teaching,* 6(11), 139-147. https://doi.org/10.5539/elt.v6n11p139.

Nunan, D. (2015). *Teaching English to speakers of other languages: An introduction.* Routledge.

Panklam, A. (2018). *Development of English language camp using the project-based learning for students’ teachers. In Proceedings of the 3 rd Kamphaeng Phet Rajabhat University National Conference (Vol. 1, pp. 237-249). Kamphaeng Phet Rajabhat University.* https://research.kpru.ac.th/sac/fileconference/4832018-04-30.pdf.

Puripunyavanich, M. (2025). Measuring the effectiveness of an online teacher training program for in-service secondary school teachers: Trainees’ reactions and learning. *LEARN Journal: Language Education and Acquisition Research Network,* 18(1), 816-857. https://doi.org/10.70730/YVSD7249.

Richards, J. C. (2006). *Communicative language teaching today.* Cambridge University Press.

Richards, J. C., & Rodgers, T. S. (2014). *Approaches and methods in language teaching.* (3rd ed.). Cambridge University Press.

Rugasken, K., & Harris, J. A. (2009). English camp: A language immersion program in Thailand. *Learning Assistance Review,* 14(2), 43-51.

Suan Sunandha Rajabhat University. (2018). *A comprehensive overview: Activities in English camp. Language Institute, Suan Sunandha Rajabhat University.* https://ssrudlp.ssru.ac.th/data-file/teacher_work/file/7613aa54eefe603b3d72e257ce1749a3.pdf.

Willis, J. (1996). *A framework for task-based learning (Longman Handbooks for Language Teachers).* Longman.

การศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ภูเก็ต

A study of Mathematical Problem-Solving Ability and Learning Achievement through 5E Inquiry-Based Learning on Linear equations with one variable among Grade 7 Students at Srinagarindra the Princess Mother School Phuket

ปวีณนุช ขบวนพล[1], อนุวัตร จิรวัฒนพาณิช[2], อนุรักษ์ วีระประเสริฐสกุล[3]

[1]วิชาเอกคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต s6510357115@pkru.ac.th

[2]วิชาเอกคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต anuwat.j@pkru.ac.th

[3]วิชาเอกคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต anuruk.w@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์จากการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ประชากรเป้าหมายเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ภูเก็ต ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 34 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น จำนวน 9 แผน ผลการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ตั้งแต่ 0.67-1 2) แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ผลการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 และ 3) แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ผลการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ตั้งแต่ 0.67-1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับดี
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ได้คะแนนเฉลี่ย 15.5 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.43 คะแนน สูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนการสอนที่มีคะแนนเฉลี่ย 8 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.72 คะแนน

คำหลัก: ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น

Abstract

The purpose of this study was to investigate students’ mathematical problem-solving ability and mathematics learning achievement through the implementation of 5E inquiry-based learning on linear equations with one variable. The target population consisted of 34 Grade 7 students at Srinagarindra The Princess Mother School Phuket semester of the 2025 academic year. The research instruments included: 1) 5E Inquiry-based learning totaling 9 plans, with an index of item-objective congruence ranging from 0.67-1 2) Mathematical problem-solving ability test, with an index of item-objective congruence equal to 1, and 3) Mathematics achievement test, with an index of item-objective congruence ranging from 0.67-1. The data were analyzed using mean, standard deviation, and percentage.

The findings were as follows:

1. After the implementation of 5E inquiry-based learning, the students’ mathematical problem-solving ability was at a good level.

2. The students’ mathematics learning achievement after the implementation of 5E inquiry-based learning showed a mean score of 15.50 with a standard deviation of 2.43, which was higher than the pre-instruction mean score of 8.00 with a standard deviation of 2.72.

Keywords: mathematical problem-solving proficiency, mathematics achievement, 5E inquiry-based learning

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากคณิตศาตร์ช่วยให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบ มีแบบแผน สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ได้อย่างรอบคอบและถี่ถ้วน ช่วยให้คาดการณ์ วางแผน ตัดสินใจ แก้ปัญหา ได้อย่างถูกต้องเหมาสม และสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การจัดการเรียนการสอนตามตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงพ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้กำหนดสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นไว้ 3 สาระ ได้แก่ จำนวนและพีชคณิต การวัดและเรขาคณิต และสถิติและความน่าจะเป็น ซึ่งในสาระจำนวนและพีชคณิตในระดับชั้นมัธยมศึกษา

ปีที่ 1 นั้นได้กำหนดให้มีการเรียนเนื้อหาในเรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว เพื่อนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) โดยผู้วิจัยได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ภูเก็ต ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในรายวิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งจากการสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนในรายวิชาคณิตศาสตร์ภายในโรงเรียน พบว่านักเรียนส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการคิดคำนวณทำแบบทดสอบได้ไม่เป็นที่น่าพอใจและไม่สามารถแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้ โดยเฉพาะในเรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว นักเรียนสามารถแก้สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวโดยใช้วิธีการลองแทนค่าตัวแปรในกรณีที่โจทย์ไม่มีความซับซ้อนได้ แต่เมื่อเจอสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวที่โจทย์มีความซับซ้อน หรือต้องใช้สมบัติของการเท่ากันส่งผลให้นักเรียนไม่สามารถที่จะแก้สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวนั้นได้ ดังนั้นแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนควรมุ่งเน้นให้นักเรียนค้นคว้าหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยการฝึกให้นักเรียนรู้จักศึกษาความรู้หรือแนวทาง ในการแก้ปัญหาที่ถูกต้องด้วยตนเอง สรุปหลักการ กฎเกณฑ์หรือวิธีการในการแก้ปัญหาและสามารถนำไปประยุกต์ในสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง (อนุวัตร จิรวัฒนพาณิช. 2553)

การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น เป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการค้นคว้าหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยการฝึกให้นักเรียนรู้จักศึกษาหาความรู้หรือแนวทางในการแก้ปัญหาที่ถูกต้องด้วยตนเอง สรุปหลักการ กฎเกณฑ์หรือวิธีการในการแก้ปัญหาและสามารถนำไปประยุกต์ในสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ให้นักเรียนได้เกิดการค้นคว้าหาความรู้และคำตอบด้วยตนเอง ให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ ฝึกคิด วิเคราะห์ แยกแยะ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง จนเกิดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ โดยยึดรูปแบบการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท, 2546) ประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ คือ ขั้นสร้างความสนใจ (Engagement) ขั้นสำรวจและค้นหา (Exploration) ขั้นอธิบายและลงข้อสรุป (Explanation) ขั้นขยายความรู้ (Elaboration) และขั้นประเมิน (Evaluation) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันไป ซึ่งส่งผลให้นักเรียนเกิดทักษะการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณภา ต่อติด (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยใช้รูปแบบการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ที่เน้นกระบวนการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่องทฤษฎีบทพีทาโกรัส ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาผ่านเกณฑ์ร้อยละ 77.62 และนักเรียนมีความพึงพอใจในการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ที่เน้นกระบวนการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ทฤษฎีบทพีทาโกรัส โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

จากการศึกษาจุดเด่นของของจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง สมการเชิงเส้น

ตัวแปรเดียว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น เพื่อให้นักเรียนได้หาแนวทางในการแก้ปัญหา เสาะแสวงหาความรู้ จนสามารถแก้ปัญหาและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง เกิดทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ นำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ให้มีผลที่สูงขึ้นต่อไป

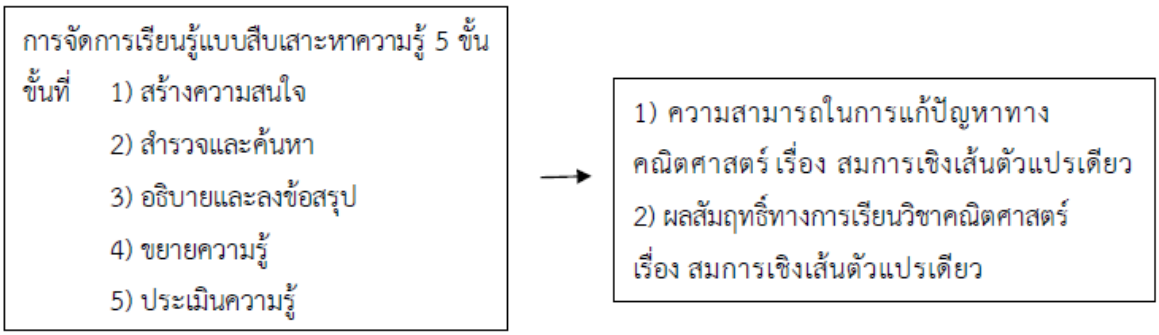
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนจากการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนจากการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผ่านแผนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ที่พิสูจน์แล้วว่าช่วยให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองและนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง
2. ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวของนักเรียนสูงขึ้นหลังได้รับการการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น

กรอบแนวคิด



สมมติฐานการวิจัย

1. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว โดยใช้รูปแบบการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น มีความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับดี
2. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว โดยใช้รูปแบบการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรเป้าหมาย

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ภูเก็ต จำนวน 34 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เนื่องจากผู้วิจัยสอนจำนวน 3 ห้องเรียน ได้แก่ ห้องเรียนปกติตามจุดเน้นวิทยาศาสตร์พลังสิบ ห้องเรียนปกติตามจุดเน้นศิลป์สรรค์สุข และห้องเรียนพิเศษภาษาจีน (MECP) ผู้วิจัยเลือกห้องเรียนปกติตามจุดเน้นวิทยาศาสตร์พลังสิบ ที่มีการเน้นการสร้างทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และการคิดวิเคราะห์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ซึ่งสอดรับโดยตรงกับขั้นตอนการการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นที่เน้นการสำรวจ ค้นหา และสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง ห้องเรียนนี้จึงเหมาะสมต่อการเลือกทำการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ประกอบด้วย

1. แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 9 แผนการเรียนรู้ ใช้เวลา 10 คาบ คาบละ 50 นาที ซึ่งประกอบไปด้วย มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เกณฑ์การวัดและประเมินผล โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนคณิตศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ตั้งแต่ 0.67-1

2. แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบทดสอบอัตนัย จำนวน 2 ข้อที่วัดความสามารถของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิดของโพลยา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้ ขั้นที่ 1 ทำความเข้าใจปัญหา ขั้นที่ 2 วางแผนแก้ปัญหา ขั้นที่ 3 ดำเนินการตามแผน และขั้นที่ 4 ตรวจสอบคำตอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์แบบ Rubric Score จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน 3 ท่าน พิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

3. แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อที่ครอบคลุมเนื้อหา รายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐาน เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด กลุ่มสาระการ

เรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมประเมินผล จำนวน 3 ท่าน พิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ตั้งแต่ 0.67-1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการทดสอบก่อนเรียน โดยใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว จำนวน 1 คาบ คาบละ 50 นาที

2. ดำเนินจัดการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ใช้เวลาในการเรียนการสอนทั้งสิ้นจำนวน 10 คาบ คาบละ 50 นาที ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568

3. เมื่อสิ้นสุดการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบหลังเรียนด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชุดเดิม และแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยการหาค่า IOC จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

2. การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้านความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ วิเคราะห์คะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนโดยใช้ค่าเฉลี่ย แล้วแปลผลตามเกณฑ์ระดับความสามารถที่กำหนดไว้

3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Excel โดยใช้ฟังก์ชันทางสถิติในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence: IOC)

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ โดยแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ใช้เกณฑ์รูบริก (Rubric Assessment) ในการให้คะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนดให้ 3 ระดับ คือ ดี พอใช้ และปรับปรุง โดยข้อสอบมีจำนวน 2 ข้อ ข้อละ 4 ขั้นตอน ขั้นตอนละ 2 คะแนน ซึ่งแปลผลความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ในแต่ละขั้นตอนได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.00 คะแนน ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 คะแนน ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 0.00-0.99 คะแนน ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับปรับปรุง

จากนั้นนำคะแนนของแต่ละขั้นตอนมารวมกัน จะได้คะแนนรวมข้อละ 8 คะแนน ซึ่งแปลผลความสามารถในการ แก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ในแต่ละข้อได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 6.00-8.00 คะแนน ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 4.00-5.99 คะแนน ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 0.00-3.99 คะแนน ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับปรับปรุง

และสุดท้ายนำคะแนนทั้ง 2 ข้อมารวมกัน รวมทั้งหมด 16 คะแนน ซึ่งแปลผลความสามารถในการแก้ปัญหาทาง คณิตศาสตร์ในภาพรวมได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 12.00-16.00 คะแนน ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 8.00-11.99 คะแนน ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 0.00-7.99 คะแนน ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับปรับปรุง

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ของนักเรียนชั้นมัยมศึกษาปีที่ 1

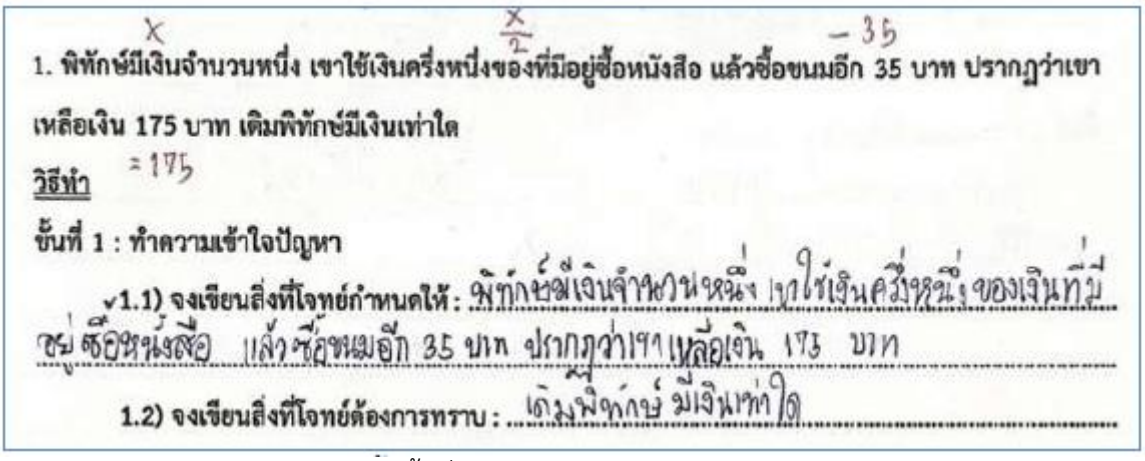
ขั้นตอนที่	ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์					
	ข้อที่ 1		ข้อที่ 2		รวม 2 ข้อ	
	μ	แปลผล	μ	แปลผล	μ	แปลผล
1. การทำความเข้าใจปัญหา	1.94	ดี	1.91	ดี	3.85	ดี
2. การวางแผนแก้ปัญหา	1.85	ดี	1.74	ดี	3.59	ดี
3. การดำเนินการตามแผน	1.35	พอใช้	1.36	พอใช้	2.68	พอใช้
4. การตรวจสอบคำตอบ	1.03	พอใช้	1.00	พอใช้	2.03	พอใช้
รวม	6.18	ดี	6.01	ดี	12.15	ดี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตาราง 1 พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ข้อที่ 1 มีคะแนนเฉลี่ย 6.18 คะแนน ข้อที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ย 6.01 คะแนน คะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 2 ข้อ 12.15 คะแนน ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับดี

เมื่อพิจารณาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนจากการทำแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว มีประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับลักษณะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ขั้นที่ 1: การทำความเข้าใจปัญหา

ในขั้นที่ 1 นักเรียนจะต้องเขียนสิ่งที่โจทย์กำหนดให้และสิ่งที่โจทย์ต้องการทราบได้ โดยนักเรียนส่วนใหญ่สามารถทำความเข้าใจปัญหาของโจทย์ปัญหาทั้ง 2 ข้อได้ เนื่องจากสามารถนำข้อความจากโจทย์ปัญหามาวิเคราะห์และเขียนตอบได้เลย ตัวอย่างการทำความเข้าใจปัญหาข้อที่ 1 ดังภาพ 1 และ 2


1. พิทักษ์มีเงินจำนวนหนึ่ง เขาใช้เงินครึ่งหนึ่งของที่มีอยู่ซื้อหนังสือ แล้วซื้อขนมอีก 35 บาท ปรากฏว่าเขาเหลือเงิน 175 บาท เดิมพิทักษ์มีเงินเท่าใด

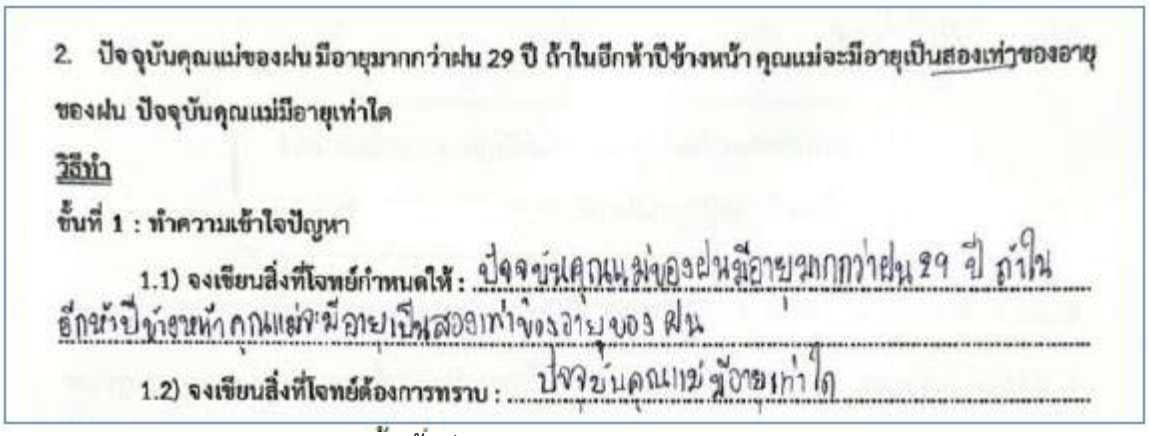
วิธีทำ

ขั้นที่ 1 : ทำความเข้าใจปัญหา

1.1) จงเขียนสิ่งที่โจทย์กำหนดให้ : พิทักษ์มีเงินจำนวนหนึ่ง เขาใช้เงินครึ่งหนึ่งของเงินที่มีซื้อหนังสือ แล้วซื้อขนมอีก 35 บาท ปรากฏว่าเขาเหลือเงิน 175 บาท

1.2) จงเขียนสิ่งที่โจทย์ต้องการทราบ : เดิมพิทักษ์มีเงินเท่าใด

ภาพ 1 ขั้นที่ 1: การทำความเข้าใจปัญหาข้อ 1


2. ปัจจุบันคุณแม่ของฝนมีอายุมากกว่าฝน 29 ปี ถ้าในอีกห้าปีข้างหน้า คุณแม่จะมีอายุเป็นสองเท่าของอายุของฝน ปัจจุบันคุณแม่มีอายุเท่าใด

วิธีทำ

ขั้นที่ 1 : ทำความเข้าใจปัญหา

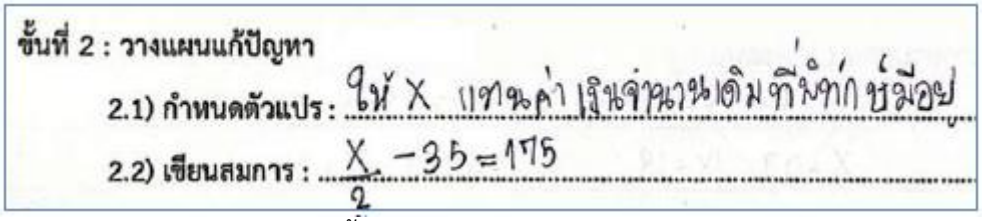
1.1) จงเขียนสิ่งที่โจทย์กำหนดให้ : ปัจจุบันคุณแม่ของฝนมีอายุมากกว่าฝน 29 ปี ถ้าในอีกห้าปีข้างหน้าคุณแม่จะมีอายุเป็นสองเท่าของอายุของฝน

1.2) จงเขียนสิ่งที่โจทย์ต้องการทราบ : ปัจจุบันคุณแม่มีอายุเท่าใด

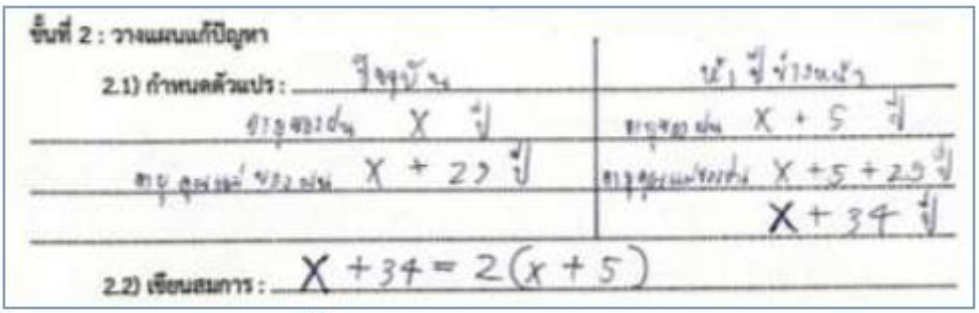
ภาพ 2 ขั้นที่ 1: การทำความเข้าใจปัญหาข้อ 2

ขั้นที่ 2: วางแผนแก้ปัญหาของโจทย์ปัญหา

ในขั้นที่ 2 นักเรียนจะต้องกำหนดตัวแปรและเขียนสมการได้ โดยตัวแปรที่นักเรียนส่วนใหญ่กำหนดในโจทย์ปัญหาข้อที่ 1 จะแทนจำนวนเงินที่พิทักษ์มีอยู่เดิม ตัวอย่างดังภาพ 3 และข้อที่ 2 ตัวแปรที่นักเรียนแต่ละคนกำหนดจะมีผลต่อการเขียนสมการ ตัวอย่างดังภาพ 4



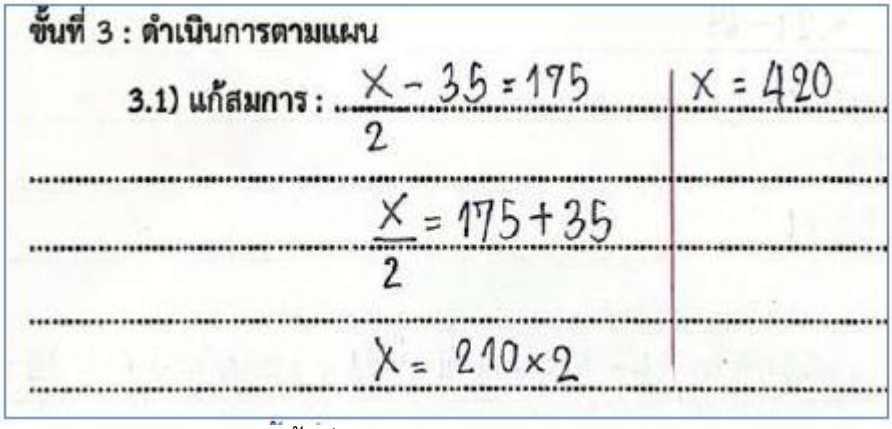
ภาพ 3 ขั้นที่ 2: การวางแผนแก้ปัญหาข้อ 1



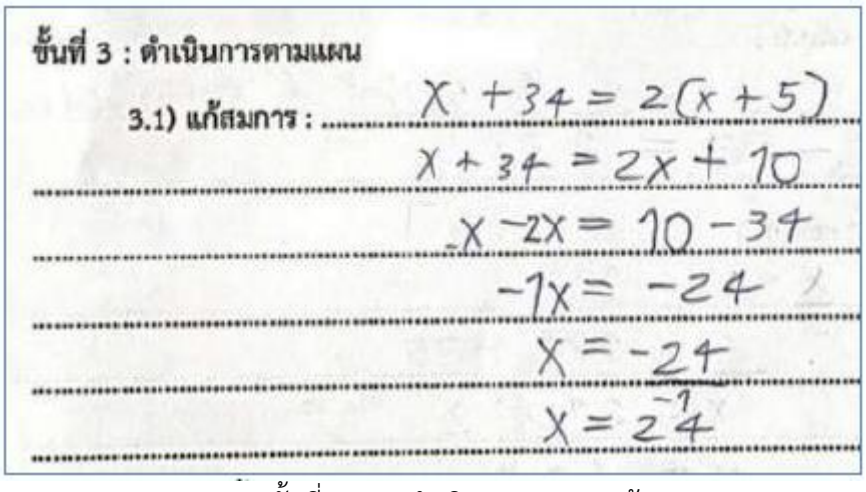
ภาพ 4 ขั้นที่ 2: การวางแผนแก้ปัญหาข้อ 2

ขั้นที่ 3: การดำเนินการตามแผน

ในขั้นที่ 3 นักเรียนแต่ละคนใช้วิธีในการแก้สมการแตกต่างกันตามลักษณะของสมการที่นักเรียนแต่ละคนเขียนได้ในขั้นที่ 2 ตัวอย่างการแก้สมการของโจทย์ปัญหาข้อที่ 1 ดังภาพ 5 และข้อที่ 2 ดังภาพ 6



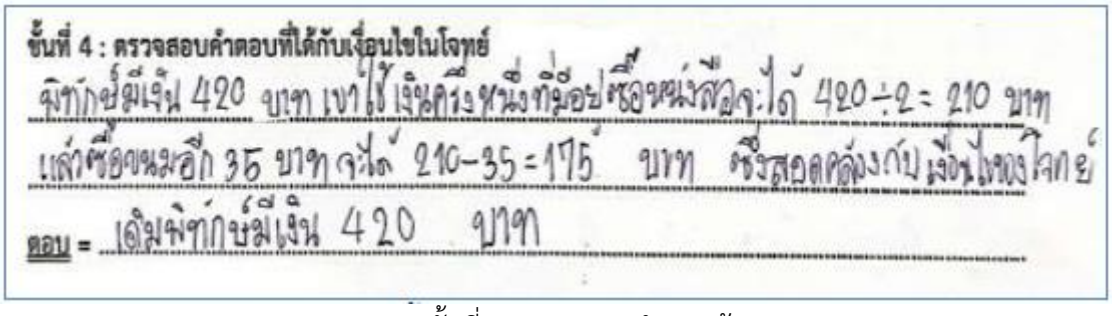
ภาพ 5 ขั้นที่ 3: การดำเนินการตามแผนข้อ 1



ภาพ 6 ขั้นที่ 3: การดำเนินการตามแผนข้อ 2

ขั้นที่ 4: ตรวจสอบคำตอบที่ได้กับเงื่อนไขในโจทย์

ในขั้นที่ 4 นักเรียนที่สามารถเขียนสมการในขั้นที่ 2 และแก้สมการในขั้นที่ 3 ได้ จะสามารถตรวจสอบคำตอบที่ได้กับเงื่อนไขในโจทย์ในขั้นที่ 4 ได้ โดยตัวอย่างการตรวจสอบคำตอบที่ได้กับเงื่อนไขในโจทย์ของโจทย์ปัญหาข้อที่ 1 ดังภาพ 7 และข้อที่ 2 ดังภาพ 8



ภาพ 7 ขั้นที่ 4: ตรวจสอบคำตอบข้อ 1



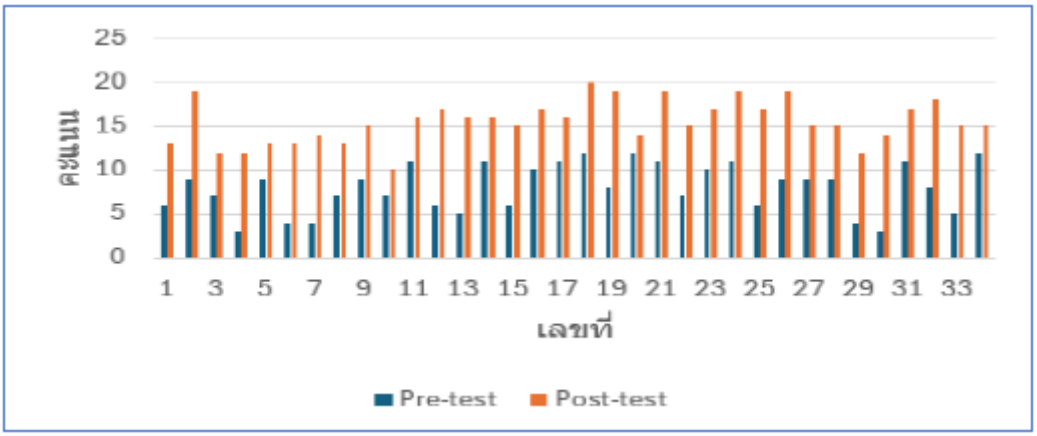
ภาพ 8 ขั้นที่ 4: ตรวจสอบคำตอบข้อ 2

ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนจากแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์พบว่านักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการทางการเรียนที่ชัดเจนภายหลังการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น นอกจากนี้ มีนักเรียนจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 61.77 ที่มีคะแนนเฉลี่ย 12.00-16.00 คะแนน หรือมีคะแนนความความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับดี

ตาราง 2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ของนักเรียนชั้นมัยมศึกษาปีที่ 1

คะแนน	N	μ	σ
Pre – test (20 คะแนน)	34	8	2.72
Post – test (20 คะแนน)	34	15.5	2.43

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตาราง 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ได้คะแนนเฉลี่ย 15.5 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.43 คะแนน สูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนการสอนที่มีคะแนนเฉลี่ย 8 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.72 คะแนน



ภาพ 9 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น

จากภาพ 9 พบว่า นักเรียนทุกคนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการทางการเรียนที่ชัดเจนภายหลังการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น

นอกจากนี้ มีนักเรียนจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ที่มีคะแนนหลังเรียนตั้งแต่ 12 คะแนนขึ้นไป หรือคิดเป็นร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จากการวิจัยพบว่า

1. ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ข้อที่ 1 มีคะแนนเฉลี่ย 6.18 คะแนน ข้อที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ย 6.01 คะแนน คะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 2 ข้อ 12.15 คะแนน ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับดี
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ได้คะแนนเฉลี่ย 15.5 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.43 คะแนน สูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนการสอนที่มีคะแนนเฉลี่ย 8 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.72 คะแนน

อภิปรายผล

ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น อยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 12.15 คะแนน ทั้งนี้เป็นเพราะการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ช่วยส่งเสริมทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญ และเน้นการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์ ทำให้ผู้เรียนเข้าใจปัญหาและหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของชันชิ (Chun-Chi, 2009 อ้างถึงใน วารุณี บุญรอด, 2556) กล่าวว่า การใช้กระบวนการสืบเสาะความรู้ 5E สามารถเพิ่มแรงจูงใจและความสนใจในการเรียนรู้ของนักเรียนได้ โดยรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้เป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นให้นักเรียนได้เรียนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการแลกเปลี่ยนความรู้ บรรยากาศในการเรียนรู้เต็มไปด้วยความกระตือรือร้น ตื่นเต้น ไม่เบื่อหน่าย นักเรียนได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีอิสระในการตัดสินใจในการตอบคำถาม ได้ช่วยเหลือกันภายในกลุ่มและการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ทำให้นักเรียนเกิดความ ภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับ อุเทน ปุ่มสันเทียะ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบ 5Es ที่เน้นการตั้งปัญหา ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับดีทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเข้าใจปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.86 ด้านการแสดงวิธีทำในการดำเนินการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.69 และความถูกต้อง

ของคำตอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.56 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณภา ต่อติด (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ผลของการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์โดยใช้รูปแบบการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ที่เน้นกระบวนการแก้ปัญหาทาง คณิตศาสตร์เรื่องทฤษฎีบทพีทาโกรัส ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 77.62 และนักเรียนมีความพึงพอใจในการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ที่เน้นกระบวนการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ทฤษฎีบทพีทาโกรัส โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร โมลา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ นักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนโดยรูปแบบสืบเสาะหาความรู้ 5Es ร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนโดยรูปแบบสืบเสาะหาความรู้ 5Es ร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ได้คะแนนเฉลี่ย 15.5 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.43 คะแนน สูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนการสอนที่มีคะแนนเฉลี่ย 8 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.72 คะแนน ทั้งนี้เป็นเพราะนักเรียนได้เรียนรู้ด้วยแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ทำให้นักเรียนเกิดทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การคิดวิเคราะห์ รู้จักการแก้ไขปัญหา เน้นให้ผู้เรียนได้ค้นคว้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร โมลา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนโดยรูปแบบสืบเสาะหาความรู้ 5Es ร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนโดยรูปแบบสืบเสาะหาความรู้ 5Es ร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเซลมา (Selma, 2009 อ้างถึงใน วารุณี บุญรอด, 2556) ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5E ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนเกรด 6 โดยดำเนินการศึกษา กับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาในเขต Central Ana Region พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนเกรด 6 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5E ในช่วง 3 ช่วงเวลา คือ ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และการติดตามผล มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ครูผู้สอนควรดูแลนักเรียนในขณะปฏิบัติกิจกรรมให้ทั่วถึง และต้องเข้าช่วยเหลือนักเรียนกรณีที่มีปัญหาได้ทันที เพราะความสำเร็จในการเรียนรู้แต่ละครั้งจะเป็นพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำแผนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นในครั้งนี้ไปใช้ในการทำวิจัยครั้งต่อไป เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564, 15 กุมภาพันธ์). *ครม.เห็นชอบโครงการ "วิทยาศาสตร์พลังสิบ" พัฒนาส่งเสริมผู้เรียนวิทยาศาสตร์ในทุกพื้นที่.* https://www.moe.go.th/360ครม-เห็นชอบโครงการ-วิทย/.

ชนาวรรณ คำอ่อน, & เกษิณี ผลประพฤติ. (2023). ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถแก้ปัญหาทาง คณิตศาสตร์ จากการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) ร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา (Polya) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. *ศึกษาศาสตร์ มมรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย,* 11(1), 141-153.

ชวิศา สุริยะงาม. (2022). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,* 14(2), 73-86.

วารุณี บุญรอด. (2556). *ผลการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5E ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ และความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณภา ต่อติด. (2556). *การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยใช้รูปแบบการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ที่เน้นกระบวนการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ทฤษฎีบทพีทาโกรัส ระดับชั้นมัธยมศึกษปีที่ 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

โมลา. (2560). *ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนโดยรูปแบบสืบเสาะหาความรู้ 5Es ร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนคณศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *การจัดสาระการเรียนรู้กลุ่มคณิตศาสตร์ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

อนุวัตร จิรวัฒนพาณิช. (2553). *ความสามารถในการคิดอเนกนัยและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาปลายเปิด.* เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อุเทน ปุ่มสันเทียะ. (2559). *การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบ 5Es ที่เน้นการตั้งปัญหา.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาคณิตศาสตรศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

การศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องฟังก์ชัน จากการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย จังหวัดภูเก็ต

A Study of Mathematical Problem-Solving Ability and Academic Achievement on Functions through the KWDL Technique of Grade 10 Students at Phuket Wittayalai School, Phuket Province

ณัฐริกา ท่อทิพย์[1], อนุวัตร จิรวัฒนพาณิช[2], กันตภน ชัยเสนา[3]

[1]วิชาเอกคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต 087-1005101 s6510357108@pkru.ac.th

[2]วิชาเอกคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต 086-2727610 anuwat.j@pkru.ac.th

[3]วิชาเอกคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต 095-6491599 kantapon.c@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และ 2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง ฟังก์ชัน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้เทคนิค KWDL กลุ่มเป้าหมายคือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL จำนวน 10 แผน 2) แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และ 3) แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ และแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน หลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 33.15 คิดเป็นร้อยละ 82.88 และมีจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 90 ของนักเรียนทั้งหมด ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน หลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 15.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.58 คิดเป็นร้อยละ 78.25 ซึ่งสูงกว่าก่อนเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 12.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.10 เป็นร้อยละ 62.25 โดยมีจำนวนนักเรียนที่สอบผ่านเกณฑ์เพิ่มขึ้นจาก 19 คน เป็น 32 คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 32.50)

คำหลัก: ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL

Abstract

The purposes of this research were: 1) to investigate mathematical problem-solvingabilities, and 2) to examine the mathematics learning achievement on the topic of "Functions" of Grade 10 students using the KWDL technique. The target group consisted of 40 Grade 10 students at Phuket Wittayalai School during the second semester of the 2025 academic year. The research instruments included: 1) ten lesson plans based on the KWDL technique, 2) a mathematical problem-solving ability test, and 3) a mathematics learning achievement test. Data were analyzed using mean, standard deviation, and percentage. The instruments used in this study included lesson plans, a mathematical problem-solving ability test, and a learning achievement test. The content validity of all instruments was verified by three experts, with the Index of Item-Objective Congruence (IOC) scores ranging between 0.67 and 1.00. The findings of the research revealed the following. The research findings were as follows

1. The students' mathematical problem-solving abilities after learning through the KWDL technique showed an average score of 33.15 (82.88%), Furthermore, 36 students (90% of the total) passed the 70% threshold, which was higher than the established criteria.

2. The mathematics learning achievement after using the KWDL technique showed an average score of 15.65 (S.D. = 2.58), accounting for 78.25%. This was higher than the pre-learning average score of 12.45 (S.D. = 3.10), which accounted for 62.25%. The number of students who passed the criteria increased from 19 to 32, representing an increase of 32.50%.

Keywords: mathematical problem-solving proficiency, mathematics achievement, The KWDL Technique

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวการณ์ปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คณิตศาสตร์ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและการแก้ปัญหาอย่างสมเหตุสมผล ซึ่งเป็นสมรรถนะ

พื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม การจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในบริบทของชั้นเรียนไทยส่วนใหญ่ยังคงเผชิญกับความท้าทายเชิงโครงสร้างที่ซับซ้อน โดยเฉพาะรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการบรรยายและถ่ายทอดเนื้อหาจากครูสู่ผู้เรียนเป็นหลัก (Teacher-centered) ส่งผลให้ผู้เรียนมักติดอยู่กับวิธีการหาคำตอบตามรูปแบบที่กำหนดไว้ โดยขาดโอกาสในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนากระบวนการคิดในระดับลึก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ (2565) ที่ระบุว่าปัญหาการศึกษาไทยได้หยั่งรากลึกลงไปถึงระดับชั้นเรียนจนยากต่อการแก้ไข หากบทบาทของครูยังคงเป็นเพียงผู้สาธิตเนื้อหาที่เน้นเพียงผลลัพธ์สุดท้ายมากกว่ากระบวนการสร้างความรู้ (วาสุกรี ใจจันทร์ และคณะ, 2555)

จากการสังเกตการณ์และประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ของผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนรายวิชาคณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย พบว่านักเรียนส่วนใหญ่ยังขาดความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้เพื่อแก้โจทย์ปัญหา (Problem Solving) โดยเฉพาะโจทย์ที่มีความซับซ้อนหรือโจทย์สถานการณ์ ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ผลการวัดและประเมินผลผ่านแบบทดสอบเก็บคะแนน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสัดส่วนของข้อสอบปรนัยร้อยละ 50 และข้อสอบอัตนัย (แสดงวิธีทำ) อีกร้อยละ 50 เพื่อวัดทักษะกระบวนการคิดอย่างรอบด้าน พบข้อมูลที่สำคัญว่า ในส่วนของข้อสอบอัตนัยเรื่องฟังก์ชัน นักเรียนส่วนใหญ่มักได้คะแนนน้อยอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าโจทย์กำหนดสิ่งใดมาให้หรือควรเริ่มต้นแก้ปัญหาด้วยวิธีการใด ขาดการเชื่อมโยงขั้นตอนในการหาคำตอบอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในหัวข้อที่ต้องใช้การวิเคราะห์ขั้นสูง เช่น ฟังก์ชัน ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ปัญหาเหล่านี้หากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างตรงจุด จะกลายเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น และทำให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและทำบทความวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายสำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551 ฉบับปรับปรุง 2560) จึงเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและการสื่อสาร (Ministry of Education, 2010) แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการแก้ปัญหา (Problem Solving Approach) จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนผ่านบทบาทของผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Isoda and Katagiri, 2012 อ้างถึงใน สุดาทิพย์ หาญเชิงชัย, 2565) โดยหนึ่งในนวัตกรรมการสอนที่น่าสนใจและสอดคล้องกับการพัฒนาทักษะการอ่านวิเคราะห์และการคิดอย่างเป็นระบบคือ "เทคนิค KWDL"

เทคนิค KWDL (Know-Want-Do-Learn) เป็นกระบวนการที่ช่วยจัดระบบความคิดของผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การวิเคราะห์สิ่งที่โจทย์กำหนด (K) การระบุสิ่งที่ต้องการหา (W) การวางแผนและลงมือปฏิบัติ (D) ไปจนถึงการสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ (L) ซึ่งกระบวนการนี้จะช่วยให้นักเรียนไม่ได้เพียงแค่คำตอบ แต่จะได้ฝึกฝนการสื่อสารทางคณิตศาสตร์และการตรวจสอบความสมเหตุสมผลของกระบวนการแก้ปัญหา (Ogle, 1986) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Trangan and Thongaime (2016) ที่พบว่าเทคนิคนี้

สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากเป็นการเรียนรู้ที่มีความหมายและเชื่อมโยงกับพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียน

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย โดยใช้การจัดการเรียนรู้เทคนิค KWDL เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำทักษะการแก้ปัญหาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

สมติฐาน

1. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL มีความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม และมีจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด
2. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ด้านผู้เรียน

1.1 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีแนวทางและขั้นตอนในการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ที่เป็นระบบมากขึ้นผ่านเทคนิค KWDL ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในเนื้อหาคณิตศาสตร์เรื่องอื่นๆ หรือในชีวิตประจำวันได้

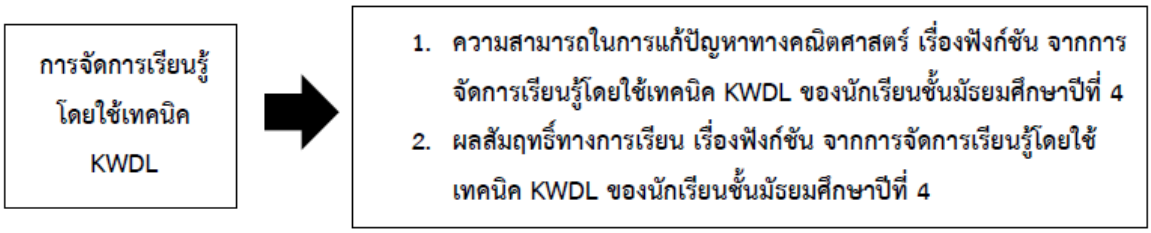
1.2 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ฟังก์ชัน ที่สูงขึ้น และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนเนื่องจากเข้าใจกระบวนการได้มาซึ่งคำตอบมากกว่าการท่องจำสูตร

2. ด้านครูผู้สอนและผู้วิจัย

2.1 ครูผู้สอนได้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิค KWDL ที่ผ่านการหาประสิทธิภาพแล้ว เพื่อนำไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาคณิตศาสตร์ให้มีความหลากหลายและน่าสนใจยิ่งขึ้น

2.2 ผู้วิจัยได้พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการแก้ปัญหา และมีความเข้าใจในพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย อย่างลึกซึ้ง เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยในชั้นเรียนในระดับที่สูงขึ้น

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

ได้ดำเนินการศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มของการเป้าหมายศึกษาครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/10 ซึ่งเป็นห้องเรียนพหุปัญญา จำนวน 1 ห้อง ซึ่งมีนักเรียนทั้งหมด 40 คน แบ่งเป็นนักเรียนชาย 24 คน และนักเรียนหญิง 16 คน ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยนักเรียนกลุ่มเป้าหมายไม่เคยได้รับจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL เรื่องฟังก์ชัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ประกอบด้วย

1. แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL จำนวน 10 แผน ซึ่งผู้ทำวิจัยและผู้ช่วยวิจัยร่วมกันออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้เทคนิค KWDL เพื่อศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จากนั้นครูผู้สอนนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จริงในชั้นเรียน ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยร่วมกันสะท้อนประเด็นต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนจริงตามที่ได้ร่วมกันวางแผนเอาไว้ จากนั้นหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกันและนำแนวทาง ข้อคิดต่าง ๆ ไปปรับปรุงและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ต่อไป

2. แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ฟังก์ชัน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบวัดการแก้โจทย์ปัญหา ทางคณิตศาสตร์จำนวน 5 ข้อ ข้อละ 8 คะแนน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังตาราง 1

ตาราง 1 เกณฑ์การตรวจให้คะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

การประเมิน	คะแนน	พฤติกรรมการแก้ปัญหาที่ปรากฏ
ขั้น K เรารู้อะไร (ทำความเข้าใจปัญหา)	2	นักเรียนสามารถเขียนสิ่งที่โจทย์กำหนดให้และสิ่งที่โจทย์ต้องการได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์
	1	นักเรียนสามารถเขียนสิ่งที่โจทย์กำหนดให้และสิ่งที่โจทย์ต้องการได้บางส่วนไม่สมบูรณ์
	0	นักเรียนไม่สารถเขียนสิ่งที่โจทย์กำหนดให้และสิ่งที่โจทย์ต้องการได้
ขั้น W เราต้องการรู้อะไร ,ต้องการทราบอะไร (ทำความเข้าใจปัญหา, แผนการแก้ปัญหา)	2	นักเรียนสามารถเขียนสิ่งที่โจทย์กำหนดให้และสิ่งที่โจทย์ต้องการได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์
	1	นักเรียนสามารถเขียนสิ่งที่โจทย์กำหนดให้และสิ่งที่โจทย์วางต้องการได้บางส่วนไม่สมบูรณ์
	0	นักเรียนไม่สารถเขียนสิ่งที่โจทย์กำหนดให้และสิ่งที่โจทย์ต้องการได้
ขั้น D เราทำอะไร,อย่างไร (วางแผนการแก้ปัญหา, ดำเนินการแก้ปัญหา)	2	นักเรียนสามารถเขียนกระบวนการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์
	1	นักเรียนสามารถเขียนกระบวนการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องบางส่วน
	0	นักเรียนไม่สามารถเขียนกระบวนการแก้ปัญหาได้
ขั้น L สรุป/อภิปรายผล (ตรวจสอบคำตอบ)	2	นักเรียนสามารถสรุปผลได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์
	1	นักเรียนสามารถสรุปผลได้อย่างถูกต้องบางส่วน
	0	นักเรียนไม่สามารถสรุปผลได้อย่างถูกต้อง

3. แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ฟังก์ชัน ใช้แบบทดสอบเดียวกันทั้งก่อนการจัดการเรียนรู้และหลังการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบปรนัย ประเภทเลือกตอบ (Multiple choice) 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ 20 คะแนน โดยผลการทดสอบการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ได้จากแบบทดสอบที่สร้างขึ้นที่ได้รับการพิจารณาความตรงตามเนื้อหาในการวัดโดยผู้เชี่ยวชาญหรือครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) จำนวน 20 ข้อ และแบบทดสอบวัดผลสมฤทธิ์ทางการเรียนจะใช้ฉบับเดียวกันทั้งก่อนการจัดการเรียนรู้และหลังการจัดการเรียนรู้

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง ฟังก์ชัน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบโดยใช้เทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 10 แผน ใช้เวลา 10 คาบ คาบละ 50 นาที ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

1.2 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แบบโดยใช้เทคนิค KWDL

1.3 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอนโดยการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL

1.4 นำเสนอและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้

1.5 นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จัดการเรียนการสอน

2. แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพตามขั้นตอนดังนี้

2.1 สร้างแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เป็นแบบทดสอบแบบอัตนัย จำนวน 8 ข้อ เพื่อนำไปหาคุณภาพรายข้อแล้วคัดเลือกนำไปใช้จำนวน 5 ข้อ

2.2 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริก (Rubric Scoring) โดยอ้างอิงขั้นตอนการแก้ปัญหาของเทคนิค K-W-D-L ขั้นละ 0-2 คะแนน รวมคะแนนเต็ม 8 คะแนนต่อข้อ และรวมคะแนนเต็มของแบบทดสอบทั้งสิ้น 40 คะแนน

2.3 กำหนดเกณฑ์การแปลผลความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

2.4 นำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องฟังก์ชัน ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้ (IOC) จากนั้นนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาทำการวิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องเป็นรายข้อ (IOC) โดยคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5 นำแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

3. แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

3.2 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3.3 วิเคราะห์ตัวชี้วัดตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

3.4 สร้างแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องฟังก์ชัน แบบปรนัย 4 ตัวเลือกจำนวน 30 ข้อ เพื่อนำไปหาคุณภาพรายข้อแล้วคัดเลือกนำไปใช้จำนวน 20 ข้อ

3.5 นำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องฟังก์ชัน ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้ (IOC) จากนั้นนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาทำการวิเคราะห์เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องเป็นรายข้อ (IOC) โดยคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.6 นำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ดำเนินการทดสอบก่อนเรียน โดยใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่องฟังก์ชัน จำนวน 1 คาบ คาบละ 50 นาที

2. ดำเนินจัดการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL เรื่อง ฟังก์ชัน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ใช้เวลาในการเรียนการสอนทั้งสิ้นจำนวน 9 คาบ คาบละ 50 นาที ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568

3. เมื่อสิ้นสุดการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบหลังเรียนด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชุดเดิม และแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ และแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของสิ่งที่ต้องการวัด (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2. การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้านความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ วิเคราะห์คะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนโดยใช้ค่าเฉลี่ย แล้วแปลผลตามเกณฑ์ระดับความสามารถที่กำหนดไว้

3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Excel โดยใช้ฟังก์ชันทางสถิติในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ เรื่อง ฟังก์ชัน โดยใช้เทคนิค KWDL ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม และมีจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ของนักเรียนทั้งหมด โดยแสดงรายละเอียดดังตาราง 2

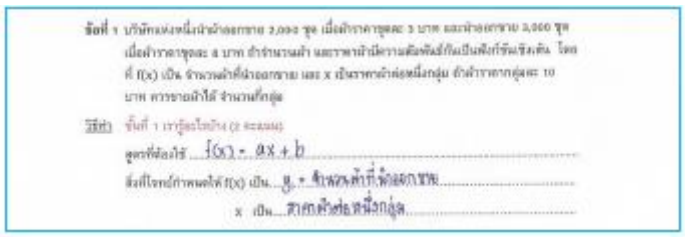
ตาราง 2 คะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้เทคนิค KWDL

จำนวนผู้เรียน	คะแนนเต็ม	μ	ร้อยละ	σ	จำนวนนักเรียน	
					ผ่าน (ร้อยละ)	ไม่ผ่าน (ร้อยละ)
40	40 คะแนน	33.15	82.88	3.39	36 คน (90)	4 คน (10)

จากตาราง 2 พบว่า ผลการประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL มีคะแนนเฉลี่ยนเท่ากับ 33.15 ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 82.88 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ตามสมติฐาน และมีจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 จำนวน 36 คน ของนักเรียนทั้งหมด 40 คน อีกทั้งนักเรียนสามารถวิเคราะห์ทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์โดยใช้เทคนิค KWDL โดยผู้วิจัยได้เปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ฟังก์ชัน เป็นรายขั้น ได้ดังตารางที่ 5 มากที่สุดคือ ขั้น K คะแนนเต็ม 10 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.85 คิดเป็นร้อยละ 88.50 ของคะแนนเต็ม รองลงมา คือ ขั้น W คะแนนเต็ม 10 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.55 คิดเป็นร้อยละ 85.50 ของคะแนนเต็ม ขั้น D คะแนนเต็ม 10 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.95 คิดเป็นร้อยละ 79.50 ของคะแนนเต็มขั้น L คะแนนเต็ม 10 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.80 คิดเป็นร้อยละ 78.00 ของคะแนนเต็ม ตามลำดับ

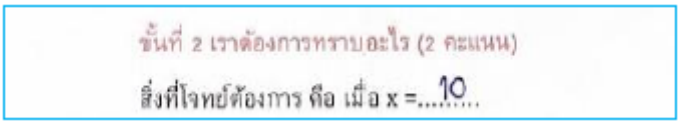
เมื่อพิจารณาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนจากการทำแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่องฟังก์ชัน มีประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับลักษณะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน ดังตัวอย่าง(ข้อที่ 1) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้น K เรารู้อะไรบ้าง



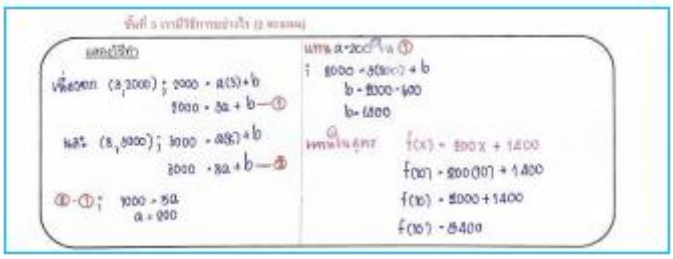
ภาพ 2 ขั้น K เรารู้อะไรบ้าง: พิจารณาจากสิ่งที่โจทย์กำหนดให้ ข้อที่ 1

ขั้นที่ 2 ขั้น W เราต้องการทราบอะไร



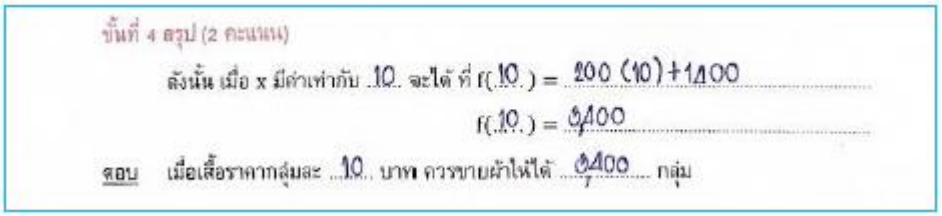
ภาพ 3 ขั้น W เราต้องการทราบอะไร: พิจารณาจากสิ่งที่โจทย์ถาม/ต้องการคำตอบ

ขั้นที่ 3 ขั้น D เรามีวิธีการอย่างไร

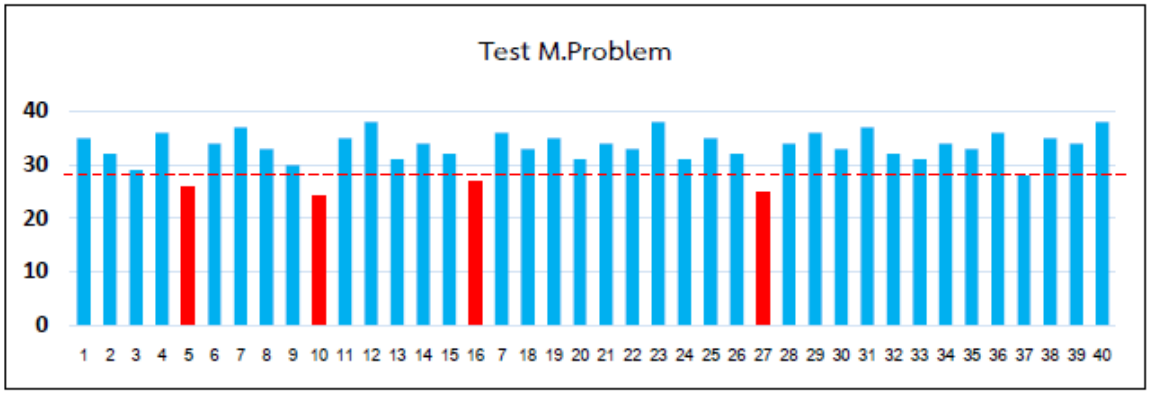


ภาพ 4 ขั้น D เรามีวิธีการอย่างไร: เลือกหาวิธีการ/แนวทางในการแก้ปัญหา ไปสู่การได้คำตอบ

ขั้นที่ 4 ขั้น L สรุป/อภิปราย



ภาพ 5 ขั้น L สรุป/อภิปราย: บอกในสิ่งที่โจทย์ต้องการหรือการเขียนคำตอบในสิ่งที่โจทย์ถาม



ภาพ 6 ผลของการประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

ผลการประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ฟังก์ชัน โดยใช้เทคนิค KWDL ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.15 คิดเป็นร้อยละ 82.88 ของคะแนนเต็ม และมีนักเรียนจำนวน 36 คน เท่ากับ ร้อยละ 90 ของนักเรียนจำนวนทั้งหมด 40 คน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด 40 คน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์แบบทดสอบความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนขั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้เทคนิค KWDL กับเกณฑ์ร้อยละ

ขั้นตอน KWDL	จำนวนผู้เรียน	คะแนนเต็ม	μ	σ	ร้อยละ
ขั้น K เรารู้อะไร	40	10	8.85	0.85	88.50
ขั้น W เราต้องการรู้อะไร,ต้องการทราบอะไร	40	10	8.55	0.92	85.50
ขั้น D เราทำอะไร,อย่างไร	40	10	7.95	1.15	79.50
ขั้น L สรุป/อภิปราย	40	10	7.80	1.22	78.00

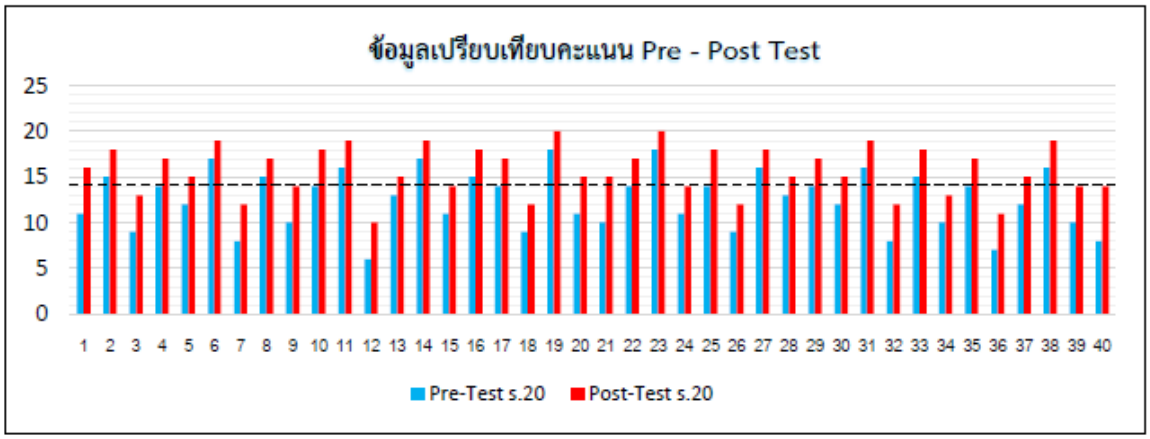
ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้

การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยเทคนิค KWDL กับเกณฑ์ร้อยละ 70 ซึ่งสามารถแสดงได้ดังตาราง 4 ดังนี้

ตางราง 4 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้

กลุ่มเป้าหมาย	การทดสอบ	μ	σ	ร้อยละ	จำนวนนักเรียนที่ผ่านร้อยละ 70
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/10 (ห้องพหุปัญญา)	Pre-test (ก่อนเรียน)	12.45	3.10	62.25	19 (47.5)
	Post-test (หลังเรียน)	15.65	2.58	78.25	32 (80)

จากตาราง 4 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ฟังก์ชัน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 40 คน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่านักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 3.20 คะแนน และมีจำนวนนักเรียนที่สอบผ่านเกณฑ์เพิ่มขึ้นจาก 19 คน เป็น 32 คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 32.50) แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น



ภาพ 7 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้

1. คะแนนก่อนการจัดการเรียนรู้: นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 12.45 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 62.25 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคลพบว่ามีนักเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 ของนักเรียนทั้งหมด

2. คะแนนหลังการจัดการเรียนรู้: นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 15.65 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 78.25 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคลพบว่ามีนักเรียนผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 ของนักเรียนทั้งหมด

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่านักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 3.20 คะแนน และมีจำนวนนักเรียนที่สอบผ่านเกณฑ์เพิ่มขึ้นจาก 19 คน เป็น 32 คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 32.50) แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ฟังก์ชัน โดยใช้เทคนิค KWDL ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.15 คิดเป็นร้อยละ 82.88 ของคะแนนเต็ม และมีนักเรียนจำนวน 36 คน เท่ากับ ร้อยละ 90 ของนักเรียนจำนวนทั้งหมด 40 คน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด 40 คน

2. พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ฟังก์ชัน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 40 คน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 คะแนนก่อนการจัดการเรียนรู้: นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 12.45 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 62.25 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคลพบว่ามีนักเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 ของนักเรียนทั้งหมด

2.2 คะแนนหลังการจัดการเรียนรู้: นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 15.65 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 78.25 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคลพบว่ามีนักเรียนผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 ของนักเรียนทั้งหมด

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่านักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 3.20 คะแนน และมีจำนวนนักเรียนที่สอบผ่านเกณฑ์เพิ่มขึ้นจาก 19 คน เป็น 32 คน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 32.50) แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

อภิปรายผล

1. ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ในวิชาคณิตศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL มีความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เฉลี่ยเท่ากับ 33.15 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 82.88 และมีนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม จำนวน 36 คน (ร้อยละ 90) ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ ปรากฏการณ์นี้แสดงให้เห็นว่าเทคนิค KWDL เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการจัดระบบความคิดของผู้เรียน โดยเฉพาะในเรื่อง "ฟังก์ชัน" ที่มีความซับซ้อนเชิงนิยาม ขั้นตอน K (Know) และ W (Want) ช่วยให้นักเรียนฝึกการสังเกตและแยกแยะตัวแปรที่โจทย์กำหนดกับสิ่งที่โจทย์ต้องการได้อย่างแม่นยำ ลดข้อผิดพลาดจากการตีความโจทย์ผิดพลาด นอกจากนี้ ในมิติเชิงคุณภาพยังพบประเด็นสำคัญจากการที่นักเรียนได้ใช้ การสะท้อนความคิด (Reflective Thinking) ในขั้นตอน L (What we learned) โดยนักเรียนสามารถประเมินกระบวนการแก้ปัญหาของตนเองได้ว่าสอดคล้องกับแผนการที่วางไว้ในขั้น D หรือไม่ และสามารถระบุข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการหาคำตอบ เช่น การใช้โดเมนและเรนจ์ของฟังก์ชันที่ไม่ถูกต้อง ทำให้เกิดการกำกับตนเอง (Self-Regulation) และการตรวจสอบความสมเหตุสมผลของคำตอบก่อนการสรุปผล ซึ่งกระบวนการสะท้อนความคิดนี้ส่งผลให้นักเรียนไม่ได้เพียงแค่คำตอบที่ถูกต้อง แต่ยังเข้าใจกระบวนการได้มาซึ่งคำตอบอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิอร รักใหม่ (2557) และ Luenklang et al. (2019) ที่ยืนยันว่ากระบวนการคิดที่เป็นลำดับขั้นตอนของ KWDL ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ให้สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์

จากการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ฟังก์ชัน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย พบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL มีจำนวนผู้ที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม ถึง 32 คน จากทั้งหมด 40 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ซึ่งส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL เป็นกระบวนการที่เน้นให้ผู้เรียนฝึกฝนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยเริ่มจากการสำรวจความรู้เดิมและวิเคราะห์สิ่งที่โจทย์กำหนด (K: Know) และการกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา (W: Want) ซึ่งเปรียบเสมือนการวางรากฐานความเข้าใจก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการลงมือแก้ปัญหา (D: Do) และการสรุปบทเรียน (L: Learn) กระบวนการดังกล่าวช่วยให้นักเรียนสามารถจัดระบบความคิดที่ซับซ้อนในเรื่องฟังก์ชันให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ลดความสับสนในการเลือกใช้สูตรหรือนิยาม สอดคล้องกับแนวคิดของ Ogle (1986) ที่ระบุว่าการฝึกให้นักเรียนคิดวิเคราะห์โจทย์อย่างหลากหลายจะส่งผลให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพชัย ยอดโยม (2562) ที่ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหา ซึ่งพบว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนฝึกทักษะการวางแผนและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ Dabthong (2018) ที่ยืนยันว่าเทคนิค KWDL เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านกระบวนการถ่ายโอนการเรียนรู้จากความรู้เดิมสู่ความรู้ใหม่ ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การให้ความสำคัญกับขั้นตอน K (Know) และ W (Want): จากการวิจัยพบว่านักเรียนมักมีปัญหาในการแยกแยะตัวแปรและเงื่อนไขของฟังก์ชัน ดังนั้นครูผู้สอนควรให้เวลาและเน้นย้ำในขั้น K และ W โดยใช้คำถามกระตุ้นให้นักเรียนดึงความรู้เดิมออกมาเชื่อมโยงกับโจทย์ใหม่ เพื่อป้องกันการเกิดแนวคิดที่คลาดเคลื่อนก่อนเริ่มคำนวณในขั้น D

2. การจัดการความแตกต่างระหว่างบุคคลในขั้น D (Do): ในขณะดำเนินกิจกรรมการแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้ พบว่านักเรียนแต่ละคนมีระดับความสามารถในการคำนวณที่ต่างกัน ครูควรใช้เทคนิค "เพื่อนช่วยเพื่อน" (Peer Tutoring) หรือเตรียม "คำถามนำทาง" (Prompting Questions) ไว้สำหรับนักเรียนที่ติดขัดในขั้นการลงมือทำ เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้ลื่นไหลและไม่เสียเวลามากเกินไป

3. การสะท้อนคิดในขั้น L (Learn): ควรส่งเสริมให้นักเรียนอธิบายวิธีการได้มาซึ่งคำตอบอย่างละเอียดในขั้นตอนสรุป (L) ไม่ใช่เพียงแค่ตรวจคำตอบว่าถูกหรือผิด เพื่อให้ครูสามารถประเมินได้ว่านักเรียนมี "ทักษะการแก้ปัญหา" ที่ถูกต้องตามกระบวนการจริงหรือไม่

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาตัวแปรเชิงคุณภาพเพิ่มเติม: ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการวิเคราะห์มโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อน (Misconceptions) ของนักเรียนในแต่ละขั้นตอนของ KWDL เพื่อให้ทราบสาเหตุที่แน่ชัดว่าขั้นตอนใดที่นักเรียนมักมีปัญหามากที่สุดในเนื้อหาเรื่องฟังก์ชัน

2. การบูรณาการร่วมกับเทคโนโลยี: ควรศึกษาผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ร่วมกับสื่อเทคโนโลยีหรือแอปพลิเคชันทางคณิตศาสตร์ (เช่น GeoGebra) ในเนื้อหาเรื่องกราฟของฟังก์ชัน เพื่อช่วยให้นักเรียนเห็นภาพในขั้นตอน D (Do) ได้ชัดเจนและรวดเร็วยิ่งขึ้น

3. การเปรียบเทียบกับเทคนิคการสอนอื่น: ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างเทคนิค KWDL กับรูปแบบการสอนที่เน้นการแก้ปัญหาอื่นๆ เช่น กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา (Polya’s Problem Solving) เพื่อหาข้อเด่นและข้อจำกัดของแต่ละเทคนิคในบริบทของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผศ.อนุวัตร จิรวัฒนพาณิช อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน และครูพี่เลี้ยง รวมทั้งคณะครูโรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย ทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้

เอกสารอ้างอิง

นพชัย ยอดโย. (2562). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น โดยการใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3.* ใน การประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ครั้งที่ 2. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์. (2565). *กระบวนการแก้ปัญหาในคณิตศาสตร์ระดับโรงเรียน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). บริษัท ไอ-ปริ้นท์ ดีไซน์

รุจิอร รักใหม่. (2557). *การศึกษาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ลำดับและอนุกรม ด้วยเทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตรีพัทลุง จังหวัดพัทลุง.* วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วาสุกรี ใจจันทร์, ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ และสุลัดดา ลอยฟ้า. (2555). ลักษณะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนในชั้นเรียนคณิตศาสตร์ที่เน้นการแก้ปัญหา. *วารสารวิจัย มข.*

สุดาทิพย์ หาญเชิงชัย. (2560). *การพัฒนาความรู้ทางคณิตศาสตร์เพื่อการสอนของครูในชั้นเรียนที่ใช้การศึกษาชั้นเรียนและวิธีการแบบเปิด.* มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

สุดาทิพย์ หาญเชิงชัย. (2565*). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติการสอนของครูคณิตศาสตร์และสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนด้วยการศึกษาชั้นเรียนและวิธีการแบบเปิด.* มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

Dabthong, B. (2018). The Development of Learning Management Model for Mathematical Problems Sloving by Using lnquiry cycle (5E) and K-W-D-L Technique for Students in Prathomsuksa 4. *Journal of Education Prince of Songkla University.* 29(2): 164-174. [In thai].

Isoda, M., & Katagiri, S. (2012). **Mathematical Thinking: How to Develop it in the Classroom. World Scientific.** (อ้างถึงใน สุดาทิพย์ หาญเชิงชัย, 2565).

Luenklang, P., Hembasat, P. and Pimpasalee, W. (2019). The development of problems-solving skill in ratios and percentages for Grade-8 students by incorporating cooperative learning STAD technique into KWDL technique. *Journal of Science and Science Education.* 2(2): 145-153, [In Thai].

Ministry of Education, Thailand. (2010). *Basic education core curriculum B.E. 2551 (A.D. 2008).* Bangkok: The Agricultural Co-operative Federation of Thailand Ltd. [In Thai].

Ogle, D. M. (1986). K-W-L: A teaching model that develops active reading of expository text. *The Reading Teacher,* 39(6), 564-570.

Trangan, N. and Thongaime, A. (2016). The study of effects of KWDL gor problem solving of physicsor learning on electricity and magnetism. *Journal of Graduate School.* 5(2): 764-775. [In Thai].

ปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

Factors related to the application of artificial intelligence technology in teaching and learning management by private vocational education teachers in Bangkok

ไข่มุก ฐิตวรรณโณเนตร์[1]

[1]*วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการภาษานุสรณ์บางแค, kaimug@gmail.com*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทัศนคติต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอน การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน การเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน การอบรมและพัฒนาครู และการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอน และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวกับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 346 คนที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์(AI) ในการจัดการเรียนการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ตัวแปรปัจจัยทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ทัศนคติต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การอบรมและพัฒนาครู และการเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตัวแปรปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลางถึงสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยการอบรมและพัฒนาครูมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันสูงที่สุด ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ สถาบันการศึกษาควรให้ความสำคัญกับการออกแบบและจัดโปรแกรมการอบรมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างทักษะและความมั่นใจในการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

คำหลัก: ปัญญาประดิษฐ์ AI; อาชีวศึกษา; การประยุกต์ใช้; การเรียนการสอน

Abstract

This study aimed to: 1) examine private vocational education teachers' digital technology understanding, attitudes toward the use of Artificial Intelligence in teaching, administrative and institutional support, access to resources and infrastructure, teacher training and development, and the application of AI in teaching; and 2) investigate the relationships between these factors and the application of AI in teaching among private vocational education teachers in Bangkok. This quantitative research employed a multi-stage sampling procedure to recruit a sample of 346 private vocational education teachers in Bangkok. The research instrument was a five-point Likert rating scale questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics comprising Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings revealed that the overall application of Artificial Intelligence (AI) technology in teaching and learning management among private vocational education teachers in Bangkok was at a good level. A detailed examination indicated that all factor variables had mean scores at a good level, ranked from highest to lowest as follows: attitude toward the use of AI in teaching had the highest mean, followed by administrative and institutional support, digital technology understanding, teacher training and development, and access to resources and infrastructure had the lowest mean. All factor variables exhibited a positive relationship with the application of AI in teaching among private vocational education teachers in Bangkok at a moderate to high level, with statistical significance at the .01 level. The factor of teacher training and development had the highest positive relationship. For practical recommendations, educational institutions should prioritize the design and implementation of systematic and continuous teacher training and development programs to enhance teachers' skills and confidence in applying AI in teaching and learning management effectively.

Keywords: Artificial Intelligence (AI); Vocational Education; Application; Teaching and Learning

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะการพัฒนาอย่างรวดเร็วของปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้สร้างโอกาสและความท้าทายใหม่ ๆ ต่อระบบการศึกษา ทั้งในด้านการออกแบบการเรียนรู้ การประเมินผล และการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับตลาดแรงงานโลก การอาชีวศึกษา (Vocational Education and Training-VET) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนทักษะเชิงปฏิบัติการปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีส่วนสามารถช่วยเพิ่มความเป็นส่วนตัวของการเรียนรู้ ปรับปรุงการฝึกปฏิบัติผ่านการจำลอง และยกระดับการประเมินสมรรถนะผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ จึงทำให้การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความจำเป็นยิ่งขึ้น งานวิจัยของ Wang et al. (2024) และ Ayyoub et al. (2025) ที่เน้นความพร้อมของครู อย่างไรก็ตามยังคงมีช่องว่างของงานวิจัย (Research Gap) ในด้านการศึกษาปัจจัยเชิงบริบทที่เฉพาะเจาะจงกับสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความแตกต่างด้านความคล่องตัวของการบริหารและทรัพยากรเมื่อเทียบกับภาครัฐ ในบริบทของประเทศไทยระบบอาชีวศึกษายังต้องเผชิญทั้งช่องว่างด้านโครงสร้างพื้นฐาน ความพร้อมของบุคลากรและความสอดคล้องของหลักสูตรกับความต้องการอุตสาหกรรม งานวิจัยเชิงนโยบายและการวิเคราะห์ระบบ TVET ระบุว่าการลงทุนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการจัดโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้สถาบันอาชีวะศึกษาเอกชนจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานได้ดีขึ้น ซึ่งชี้ให้เห็นความสำคัญของการศึกษาปัจจัยเชิงบริบทที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์(AI) ในสถาบันอาชีวศึกษา (OECD., 2021) งานวิจัยในระดับสากลพบว่า ปัจจัยหลายด้าน เช่น ความพร้อมด้านทักษะดิจิทัลของครู ทัศนคติต่อเทคโนโลยี การสนับสนุนจากผู้บริหาร และความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน มีผลต่อความตั้งใจและการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้จริงในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านี้กับระดับการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้จะช่วยชี้แนวทางนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษา ทั้งในเชิงปฏิบัติ ได้แก่ แนวทางพัฒนาครู ระบบบอบรมและโครงสร้างพื้นฐาน) และเชิงนโยบาย ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณ นโยบายสนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในอาชีวะศึกษาเอกชน (Michigan Virtual, 2024) จากที่กล่าวมาแล้วการประยุกต์ใช้ปัญญา-ประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนการสอนของครู ช่วยให้ข้อมูลเชิงหลักฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนการสอนของครูอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลจำเป็นต่อการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐานของสถาบัน ช่วยกำหนดนโยบายที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถาบันและหน่วยงานกำกับดูแลในการออกแบบนโยบายด้านการศึกษาเชิงดิจิทัลและการฝึกอบรมครู เพื่อเร่งการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) สู่การปฏิบัติจริงในอาชีวะศึกษาเอกชน สนับสนุนการออกแบบหลักสูตรและการประเมินผลที่สามารถผสานปัญญาประดิษฐ์(AI) เพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้เชิงทักษะ และลดช่องว่างระหว่างทักษะผู้เรียนกับอุปสงค์ของตลาดแรงงานและเป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับการ

วิจัยเชิงเปรียบเทียบในระดับภูมิภาคและระดับชาติเกี่ยวกับการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการศึกษาอาชีวะและสามารถนำไปสู่การพัฒนากรอบแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์(AI) ในการจัดการเรียนการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถออกแบบมาตรการสนับสนุนที่มีประสิทธิผลและเหมาะสมกับบริบทของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทัศนคติต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอน การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน การเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน การอบรมและพัฒนาครู และการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทัศนคติต่อการใช้ปัญญา-ประดิษฐ์ (AI) ในการสอน การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน การเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานและการอบรมและพัฒนาครูกับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร

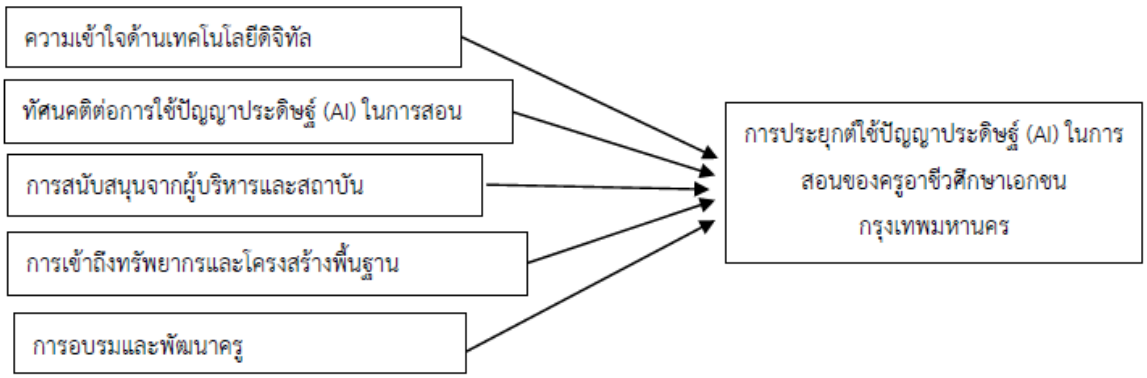
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์เชิงปฏิบัติสำหรับสถาบันอาชีวศึกษา ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเชิงหลักฐานสำหรับผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในการวางแผนออกแบบและจัดโปรแกรมการอบรมพัฒนาครูด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างทักษะและความมั่นใจในการประยุกต์ใช้ AI ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ประโยชน์เชิงนโยบายและการบริหารจัดการ ผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารสถาบันและหน่วยงานกำกับดูแลสามารถออกแบบนโยบายด้านการศึกษาเชิงดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสนับสนุนการนำ AI มาใช้จริงในอาชีวศึกษาเอกชน
3. ประโยชน์ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ผลการวิจัยจะสนับสนุนการออกแบบหลักสูตรและระบบการประเมินผลที่สามารถผสานปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้เชิงทักษะ และลดช่องว่างระหว่างสมรรถนะของผู้เรียนกับความต้องการของตลาดแรงงาน
4. ประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพครู ผลการวิจัยจะชี้แนวทางการยกระดับความเข้าใจด้านดิจิทัลของครูไปสู่ความรู้ด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI Literacy) รวมถึงการส่งเสริมการใช้อย่างมีจริยธรรม เพื่อให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีวิจารณญาณและมีประสิทธิผล

5. ประโยชน์ต่อการวิจัยในอนาคต ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับการวิจัยเชิงเปรียบเทียบในระดับภูมิภาคและระดับชาติเกี่ยวกับการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการศึกษาอาชีวะและนำไปสู่การพัฒนากรอบแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย

กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลักที่สังเคราะห์มาจากทฤษฎีการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (UTAUT) และแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) โดยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสนับสนุนและตัวแปรด้านทัศนคติเหล่านี้ ทำหน้าที่เป็นตัวพยากรณ์หรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอน ซึ่งสื่อถึงพฤติกรรมการนำเทคโนโลยีมาใช้จริงในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทัศนคติต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอน การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน การเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน การอบรมและพัฒนาครูมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและงานวิจัยในรูปแบบเอกสารเกี่ยวกับความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทัศนคติต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอน การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน การเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน และการอบรมและพัฒนาครู และการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร กำหนดกลุ่มประชากร

ที่ศึกษาคือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบบสอบถาม มีระยะเวลาการศึกษาตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2568 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มประชากร คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานครจำนวน 68 แห่ง ทั้งหมด 2,569 คน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2567) ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยขั้นที่หนึ่งสุ่มตัวอย่างสถานศึกษา จำนวน 34 แห่ง จากทั้งหมด 68 แห่ง ขั้นที่ 2 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) และสุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาครอบคลุมถึงครูที่มีความแตกต่างด้านความสามารถในการใช้ AI ตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับสูงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมบริบทจริง ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในวิทยาลัยจำนวน 346 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert (1967) ผู้วิจัยสร้างจากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทัศนคติต่อการใช้ปัญญา-ประดิษฐ์ (AI) ในการสอน การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน การเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน และการอบรมและพัฒนาครู ด้านละ 7 ข้อ รวมทั้งสิ้น 35 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 ข้อ และส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทัศนคติต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอน การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน การเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน การอบรมและพัฒนาครู และการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ข้อ ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามจำนวน 3 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1 และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำผลการทดลองมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ของ Cronbach (1951) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.72 ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการภาษานุสรณ์บางแคเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยกับสถาบันการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้วนำไปสร้างแบบสอบถามออนไลน์

ใน google form และนำ link สร้างเป็น QR Code เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์ได้ นำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยกับสถาบันการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนบภาพ QR Code แบบสอบถาม และผู้วิจัยติดตามการส่งผลการสอบถามโดยการโทรประสานครูฝ่ายวิชาการสำหรับสถานศึกษาที่ยังไม่ส่งและตรวจความเรียบร้อยสำหรับข้อมูลที่ส่งมาแล้วเพื่อทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทัศนคติต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอน การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน การเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน การอบรมและพัฒนาครู และการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร

4.2 สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทัศนคติต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอน การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน การเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน และการอบรมและพัฒนาครูกับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์(AI)ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญ .01

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาอาชีวะศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทัศนคติต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอน การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน การเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน การอบรมและพัฒนาครู และการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยหาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทัศนคติต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอน การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน การเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน และการอบรมและพัฒนาครูกับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานครใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 และเป็นเพศชายจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 ช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 46 ปี ขึ้นไป จำนวน 169 คน

คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาคือ ช่วง 25-35 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และสถานภาพการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นครูผู้สอน จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 85.5 และเป็นผู้บริหาร จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์(AI) ในการจัดการเรียนการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร (n=346)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล(X_1)	3.79	0.68	ดี
ทัศนคติต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI)ในการสอน(X_2)	4.14	0.59	ดี
การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน(X_3)	3.98	0.72	ดี
การเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน(X_4)	3.62	0.78	ดี
การอบรมและพัฒนาครู(X_5)	3.74	0.82	ดี
การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI)ในการจัดการเรียนการสอน(Y)	3.75	0.85	ดี

จากตาราง 1 พบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณากลุ่มตัวแปรอิสระ พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทัศนคติต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.72) ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = 0.68) การอบรมและพัฒนาครู ($\overline{X}$ = 3.74, S.D. = 0.82) และการเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.78)

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรปัจจัย	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล(X_1)	-	.52** (ปานกลาง)	.43** (ปานกลาง)	.53** (ปานกลาง)	.64** (ปานกลาง)	.70** (ปานกลาง)
ทัศนคติต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์(AI) ในการสอน(X_2)		-	.55** (ปานกลาง)	.44** (ปานกลาง)	.50** (ปานกลาง)	.56** (ปานกลาง)
การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน(X_3)			-	.66** (ปานกลาง)	.70** (ปานกลาง)	.58** (ปานกลาง)
การเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน(X_4)				-	.64** (ปานกลาง)	.53** (ปานกลาง)
การอบรมและพัฒนาครู(X_5)					-	.76** (สูง)
การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์(AI) ในการจัดการเรียนการสอน(Y)						-

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า ตัวแปรปัจจัยความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทัศนคติต่อการใช้ปัญญา-ประดิษฐ์ (AI) ในการสอน การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน การเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน และการอบรมและพัฒนาครู มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า วิทยาลัยที่มีการอบรมและพัฒนาครู (X_5) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันสูงที่สุดในระดับสูงกับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร (r = .76) รองลงมาคือ ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (r = .70) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน (X_3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (r = .58) ส่วนการเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน (X_4) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่ำที่สุดในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณากลุ่มตัวแปรอิสระ พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี สามารถเรียง

ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทัศนคติต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.72) ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = 0.68) การอบรมและพัฒนาครู ($\overline{X}$ = 3.74, S.D. = 0.82) และการเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.78)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรปัจจัยความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทัศนคติต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอน การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน การเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน และการอบรมและพัฒนาครู มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลางถึงสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า วิทยาลัยที่มีการอบรมและพัฒนาครู (X_5) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันสูงที่สุดในระดับสูงกับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร (r = .76) รองลงมาคือ ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (X_1) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (r = .70) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน (X_3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (r = .58) ส่วนการเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน (X_4) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่ำที่สุดในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและตัวแปรอิสระทุกตัวแปรอยู่ในระดับดี ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันแนวโน้มที่ครูเริ่มปรับตัวและยอมรับ AI ในฐานะเครื่องมือช่วยสอนมากขึ้นโดยเฉพาะในสายอาชีวศึกษาที่เน้นทักษะปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen et al. (2020) และ Zhai et al. (2021) สรุปว่า มีการเติบโตของการประยุกต์ใช้ AI ในด้านการศึกษาทั่วโลกอย่างเป็นระบบ การใช้ AI ในการสอนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนผ่านการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และ Kamalov et al. (2023) พบว่า AI สามารถลดภาระงานธุรการและเพิ่มประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนได้

1.2 ทัศนคติต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทัศนคติเชิงบวกที่สูงที่สุดแสดงให้เห็นว่าครูมองเห็นประโยชน์ที่รับรู้ได้ของ AI ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี TAM งานวิจัยของ Trinity College London(2024) สรุปว่า ครูส่วนใหญ่มีมุมมองเชิงบวกต่อศักยภาพของ AI ในการลดภาระงานธุรการ ขณะที่ Kamalov et al. (2023) พบว่า ทัศนคติเชิงบวกต่อ AI มีความ

สัมพันธ์กับการรับรู้ถึงประสิทธิภาพการสอนที่เพิ่มขึ้นและครูส่วนใหญ่เชื่อว่า AI จะมีบทบาทสำคัญในการประเมินผลทางการศึกษาในอนาคต

1.3 การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบัน ผลการวิจัย: มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สองอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การสนับสนุนจากสถาบันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจและใช้ทรพยากรที่มีอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างอิทธิพลทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Trinity College London (2024) สรุปว่า การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารที่ชัดเจนเป็นหนึ่งในอุปสรรคสำคัญต่อการใช้ AI ในทางกลับกัน Crompton & Burke (2023) สรุปว่า การสนับสนุนจากสถาบันในรูปของการวางกลยุทธ์ที่ชัดเจนและจริยธรรมของ AI จะช่วยให้ครูและผู้บริหารสามารถบูรณาการ AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สามอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของครูเป็นฐานสำคัญในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Long & Magerko (2020) สรุปว่า ทักษะดิจิทัลที่แข็งแกร่งจะนำไปสู่ AI Literacy ซึ่งเป็นความสามารถในการประยุกต์ใช้และจัดการกับประเด็นทางจริยธรรมของ AI และยืนยันว่าความรู้ด้านเทคโนโลยีเป็นตัวทำนายสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน

1.5 การอบรมและพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่สี่อยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาครูให้มีความรู้และใช้เทคโนโลยีอย่างเชียวชาญ ครูจะนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ayyoub. et al. (2025) สรุปว่า การเตรียมความพร้อมของครูผ่านการฝึกอบรมเป็นปัจจัยหลักในการบูรณาการ AI ในการศึกษา OECD (2019) สรุปว่า การฝึกอบรมครูที่มีคุณภาพและต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง West (2019) ชี้ให้เห็นว่าการขาดการฝึกอบรมที่เพียงพอและโอกาสในการปฏิบัติจริงเป็นอุปสรรคสำคัญในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในห้องเรีย

1.6 การเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานจะทำให้ครูนำทรัพยากรมาใช้ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ursavas (2022) สรุปว่า เงื่อนไขเอื้ออำนวยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี OECD(2019) และ West (2019) สรุปว่า การเข้าถึงอุปกรณ์ที่เพียงพอเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและการสนับสนุนด้านเทคนิคเป็นสิ่งที่จำเป็นพื้นฐานที่สุดในการบูรณาการ AI การที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอาจแสดงว่าความพร้อมของทรัพยากรพื้นฐานยังคงต้องได้รับการปรับปรุงเมื่อเทียบกับตัวแปรด้านทัศนคติและทักษะอื่น ๆ

2. ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการประยุกต์ใช้ AI ในการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลางถึงสูงสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 วิทยาลัยที่มีการอบรมและพัฒนาครูมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันสูงที่สุดในระดับสูงกับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์(AI) ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงและมากที่สุดซึ่งครูสามารถนำนำความรู้และทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) ไปใช้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Iskakova (2024) สรุปว่า การฝึกอบรมวิชาชีพครูเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และทักษะการบูรณาการ AI ของครู สอดคล้องกับ OECD (2019) และ West (2019) ที่สรุปว่าการฝึกอบรมที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความมั่นใจและความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยี

2.2 ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความเข้าใจด้านดิจิทัลเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้ AI ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Long & Magerko (2020) สรุปว่า ทักษะดิจิทัลเป็นองค์ประกอบหลักที่สนับสนุนการพัฒนา AI Literacy นอกจากนี้งานวิจัยของ Chen. et al. (2020) และ Zhai et al. (2021) สรุปว่า ทักษะดิจิทัลของครูเป็นตัวขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีการศึกษาที่สำคัญซึ่งรวมถึง AI ด้วย

2.3 การสนับสนุนจากผู้บริหารและสถาบันมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยอบรับและเห็นความสำคัญปัญญาประดิษฐ์ที่สามารถเข้ามามีบทบาทและช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารจึงสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Trinity College London (2024) สรุปว่า การขาดการสนับสนุนจากผู้นำเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการใช้ AI และการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนย่อมส่งผลให้ครูมีความตั้งใจในการใช้ AI มากขึ้น Crompton & Burke (2023) ชี้ว่าการสนับสนุนเชิงกลยุทธ์จากผู้บริหารเป็นสิ่งจำเป็นในการนำ AI มาใช้ในองค์กรการศึกษาอย่างยั่งยืน

2.4 การเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่ำที่สุดในระดับปานกลางกับการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนของครูอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยและค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงทำให้ครูส่วนใหญ่เข้าไม่ถึงเทคโนโลยีได้ง่ายขึ้น แต่ครูยังสามารถใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI)ขั้นพื้นฐานได้แต่มีข้อจำกัด ทำให้การวางแผนการจัดการเรียนการสอนอาจยังไม่สมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ Ursavas (2022) สรุปว่า เงื่อนไขเอื้ออำนวย (Facilitating Conditions) ซึ่งรวมถึงการเข้าถึงทรัพยากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกและเป็นตัวทำนายสำคัญต่อการยอมรับเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย West (2019) สรุปว่า การจัดหาโครงสร้างพื้นฐานที่เชื่อถือได้เป็นพื้นฐานที่ไม่อาจละเลยได้ในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน การที่ความสัมพันธ์ต่ำที่สุดในกลุ่มอาจบ่งชี้ว่าเมื่อพื้นฐานเหล่านี้ได้รับการจัดเตรียมไว้ในระดับดีแล้วปัจจัยด้านมนุษย์ (ทักษะและทัศนคติ) จะมีอิทธิพลเหนือกว่าในการตัดสินใจนำไปประยุกต์ใช้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้หรือสำหรับการศึกษานี้

1. ผู้บริหารสถาบันควรจัดให้มีการอบรมและพัฒนาทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) ให้แก่ครูอย่างต่อเนื่องและเข้มข้น โดยเน้นที่การบูรณาการเข้ากับศาสตร์การสอนวิชาชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้เพื่อสร้างสถานการณ์จำลองหรือกรณีศึกษาเฉพาะบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อการสอนอาชีวศึกษา

2. ควรยกระดับความเข้าใจของครูจากแค่ทักษะดิจิทัลไปสู่ความรู้ด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) โดยเน้นการใช้อย่างมีจริยธรรม การจัดการข้อมูลส่วนตัวและการประเมินความอคติของเครื่องมือเพื่อให้ครูสามารถใช้เครื่องมือเหล่านี้ได้อย่างมีวิจารณญาณ

3. ผู้บริหารควรแสดงบทบาทเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี โดยการจัดทำนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และจัดสรรทรัพยากรที่ช่วยลดภาระงานธุรการของครูเพื่อให้ครูมีเวลาไปมุ่งเน้นการสอนและการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจถึงวิธีการและความท้าทายเฉพาะที่ครูอาชีวศึกษาใช้ในการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการสอนทักษะปฏิบัติและปัญหาทางจริยธรรมที่ครูพบในการใช้งานจริง

2. ควรใช้เทคนิคการวิเคราะห์ขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลหรืออิทธิพลทางอ้อม ระหว่างปัจจัยเหล่านี้ เช่น ทดสอบว่าทัศนคติที่ดีต่อปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นตัวแปรสื่อระหว่างการอบรมกับการประยุกต์ใช้หรือไม่

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างครูอาชีวศึกษาเอกชนกับรัฐบาลหรือเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอายุ/ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เพื่อทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับ AI ในแต่ละบริบท

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2567). *ข้อมูลสถานศึกษาเอกชน.* กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

Ayyoub, S., Al-Busaidi, A. M., & Hssain, A. A. M. (2025). *The role of teachers' preparedness in the integration of AI in education: A qualitative study.* Teaching and Teacher Education.

Chen, X., Xie, H., & Hwang, G. J. (2020). A systematic review of the research on artificial intelligence in education (AI in E) based on bibliometrics and content analysis. *Journal of Educational Technology & Society,* 23(4), 304-327.

Crompton, H., & Burke, D. (2023). Artificial intelligence in higher education: The current landscape and a future framework. *Journal of Research on Technology in Education,* 40(3), 263-285.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika,* 16: 297.

Iskakova, L. (2024). AI in Teacher Training and Professional Development: A Tool for Continuous Learning and Skill Enhancement. *Review of Education, Administration and Law (REAL),* 8(1), 179-191.

Kamalov, F., Al-Busaidi, S., & Al-Marzouqi, S. (2023). Evaluating the impact of artificial intelligence on reducing administrative burden and enhancing instructional efficiency in middle schools. *Current Perspectives in Educational Research.* 8(1), 1-16.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value.* New York: McGraw-Hill.

Long, D., & Magerko, B. (2020). What is AI literacy? Competencies and design considerations. *Proceedings of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems.*

Michigan Virtual. (2024). *Breaking Barriers: A Meta-Analysis of Educator.*

OECD. (2019). *Teaching in the artificial intelligence age.* OECD Publishing.

_____. (2021). Vocational Education and Training in Thailand. OECD Publishing.

Trinity College London. (2024). *Artificial intelligence in education: Teachers' perceptions, engagement, and training needs.*

Ursavas, O. (2022). *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology Model (UTAUT).* Conducting Technology Acceptance Research in Education.

Wang, S., et al. (2024). Artificial intelligence in education: A systematic literature review. *Journal of Intelligent Systems.* doi.org.

West, D. M. (2019). *The promise of artificial intelligence in education.* Brookings Institution.

Yamane, Taro. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis.* (2nd). New York: Harper and Row.

Zhai, X., Shi, O., Cheng, J., & Shi, Y. (2021). *A systematic review of artificial intelligence applications in education.* Complexity.

กิจกรรมศิลปะบำบัดโดยใช้สมุดอารมณ์เพื่อส่งเสริมความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนประสาทวิทยานนทบุรี

Art Therapy Activities Using the Mood Journals to Enhance Emotional Awareness in Grade 3 Students at Prasartvidhyanonthaburi School

วรวิทย์ โตตาบ[1], ชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์[2]

[1]หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 67109650104@rpu.ac.th

[2]หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, chsuwa@rpu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ หลังจากการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดโดยใช้สมุดอารมณ์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 3 ต่อการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดโดยใช้สมุดอารมณ์ การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยกึ่งทดลองแบบ One-Group Pretest-Posttest Design กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2568 ของโรงเรียนโรงเรียนประสาทวิทยานนทบุรี จ.นนทบุรี จำนวน 49 คน ด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดำเนินการทดลองเป็นเวลา 8 คาบ ระยะเวลา 4 สัปดาห์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กิจกรรมศิลปะบำบัดโดยใช้สมุดอารมณ์ แบบวัดความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 3 ต่อการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดโดยใช้สมุดอารมณ์ โดยดำเนินการให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบและพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และความเหมาะสมของข้อคำถาม โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแต่ละข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อมีความสอดคล้อง .67 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนประสาทวิทยานนทบุรี มีความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ หลังจากการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดโดยใช้สมุดอารมณ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 62.35) สูงกว่าก่อนการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดโดยใช้สมุดอารมณ์ ((ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 55.65) และความพึงพอใจของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 3 ต่อการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดโดยใช้สมุดอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำหลัก: กิจกรรมศิลปะบำบัด สมุดอารมณ์ ความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ นักเรียนประถมศึกษา

Abstract

The purpose of this study was to examine the emotional awareness ability of Grade 3 students after participating in art therapy activities using an emotion journal, and to investigate Grade 3 students’ satisfaction with the use of art therapy activities through an emotion journal. This research adopted a quasi-experimental design, specifically a one-group pretest–posttest design. The sample group consisted of 49 Grade 3 students in the 2025 academic year from Prasartvidhyanonthaburi School, Nonthaburi Province, selected through Simple Random Sampling) sampling. The experiment consisted of 8 sessions conducted over four weeks period. The research instruments included art therapy activities using an emotion journal, an emotional awareness ability assessment for Grade 3 students, and a satisfaction questionnaire regarding Grade 3 students’ use of art therapy activities through an emotion journal. Three experts were invited to review and consider the content validity, language accuracy, and appropriateness of the questions. The Index of Item–Objective Congruence (IOC) was used to determine the consistency of each item with the research objectives. The acceptable criterion for the IOC value for each item was at 0.67. Statistical data analysis was conducted using basic statistics, including the mean and standard deviation.

The research findings revealed that Grade 3 students of Prasartvidhyanonthaburi School have emotional awareness ability after participating in art therapy activities using an emotion journal (M = 62.35) was higher than before the intervention (M = 55.65). Additionally, the overall satisfaction of Grade 3 students toward the use of art therapy activities through an emotion journal was at a high level.

Keywords: Art Therapy Activities, Mood Journals, Emotional Awareness, Primary School Students

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เด็กและวัยรุ่น เป็นช่วงวัยที่มีความเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคมอย่างรวดเร็ว เป็นระยะสำคัญที่บุคคลเริ่มแสวงหาอัตลักษณ์ของตนเองและต้องเผชิญกับแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมหลากหลายด้าน ความผันผวนทางอารมณ์ เช่น ความเครียด ความวิตกกังวล และความรู้สึกด้อยคุณค่าใน

ตนเอง เป็นปัญหาที่พบได้บ่อยในกลุ่มเด็กและวัยรุ่น หากไม่ได้รับการดูแลหรือส่งเสริมอย่างเหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและการพัฒนาในระยะยาว (Kramer, E., 2000)

จากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนประสาทวิทยานนทบุรี ในระหว่างการจัดการเรียนการสอน พบว่านักเรียนบางส่วนมีพฤติกรรมพูดคุยระหว่างเรียน ลุกออกจากที่นั่งไปพูดคุยกับเพื่อนโดยไม่ได้รับอนุญาต และในบางครั้งไม่สามารถควบคุมตนเองหรือรับรู้ได้ว่าควรปฏิบัติตนอย่างไรในสถานการณ์ขณะเรียน นอกจากนี้ยังพบว่านักเรียนบางคนมีพฤติกรรมพูดต่อเนื่องโดยไม่สามารถหยุดได้ทันที แม้จะได้รับการเตือนแล้วก็ตาม จึงจำเป็นต้องมีการอธิบายหรือเตือนซ้ำหลายครั้ง พฤติกรรมดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่านักเรียนบางส่วนยังขาดทักษะในการตระหนักรู้และการควบคุมอารมณ์ของตนเอง รวมถึงการกำกับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งอาจส่งผลต่อสมาธิในการเรียนรู้ บรรยากาศในชั้นเรียน และการพัฒนาทักษะทางสังคมของนักเรียนในระยะยาว

การที่เด็กและวัยรุ่นไม่สามารถควบคุมพฤติกรรม การแสดงออก และอารมณ์ตัวเองได้ เนื่องจากเด็กและวัยรุ่นยังไม่รู้เท่าทันอารมณ์ของตัวเอง หรือรู้จักกับอารมณ์ตนเองและไม่รู้ว่าควรแสดงออกอย่างไรเมื่อพบเจอเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่มากระตุ้นให้เกิดอารมณ์อย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นมา ส่งผลให้ในบางครั้งอาจทำให้แสดงออกทางด้านอารมณ์และพฤติกรรมที่มากเกินไป หรือน้อยเกินไป วิธีการที่จะช่วยให้เด็กรู้เท่าทันอารมณ์ของตัวเอง และรู้จักวิธีแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสมนั้น เด็กๆ จะต้องมี EQ (Emotional Quotient) หรือความฉลาดทางอารมณ์ที่เหมาะสม คือ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Self-Awareness) 2) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) 3) ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ (Managing Emotions) 4) ความสามารถที่จะเข้าใจอารมณ์ (Understanding Emotion) และ 5) ความสามารถที่จะใช้อารมณ์ (Using Emotion) (Peter Salovey, John D. Mayer., 1990) จากการศึกษาของปิ่นประไพ โชติชัชวาลย์กุล (2564) เรื่อง สภาพการจัดการอารมณ์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนนานาชาติ พบว่า เด็กประถมศึกษาควรได้รับการฝึกฝนทักษะด้านอารมณ์ควบคู่กับการเรียนรู้ทางวิชาการ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในตนเอง การอยู่ร่วมกับผู้อื่น และการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีสติและเหมาะสม

ศิลปะบำบัด (Art Therapy) เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมสุขภาพจิตและวิธีการที่จะช่วยให้เด็กรู้เท่าทันอารมณ์ของตัวเอง โดยเน้นการใช้ศิลปะเป็นสื่อกลางในการแสดงออกทางอารมณ์ ลดความเครียด และเสริมสร้างการตระหนักรู้ในตนเอง กิจกรรมทางศิลปะ ได้แก่ 1) การวาดภาพ (Drawing) 2) การระบายสี (Coloring) 3) การปั้น (Sculpting/Clay Work) 4) การตัดแปะ (Collage) 5) การระบายสีน้ำ/สีอะคริลิก (Painting) และ 6) การเขียนบันทึกพร้อมภาพ (Visual Journaling) ซึ่งจะช่วยให้เด็กสามารถสื่อสารสิ่งที่ยากจะอธิบายด้วยคำพูดออกมาอย่างสร้างสรรค์ทั้งยังเป็นช่องทางในการพัฒนาทักษะการจัดการอารมณ์อย่างเหมาะสม (Malchiodi C. A., 2012) สอดคล้องกับ Hinz L. D. (2009) กล่าวว่าการพัฒนาอารมณ์ให้เด็กรู้เท่าทันอารมณ์ของตัวเอง ผ่านกิจกรรมศิลปะบำบัดมีบทบาทสำคัญในการ

เสริมสร้างสุขภาวะทางจิตใจ ช่วยให้เด็กสามารถเผชิญกับความเครียด วิกฤติอารมณ์ และการเปลี่ยนผ่านวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยแรงกดดันจากทั้งสังคม เทคโนโลยี ละครอบครัว

จากหนังสือเรื่อง “Emotional Agility” ของ Susan David (2016) ได้กล่าวว่า การพัฒนาเครื่องมือที่ช่วยให้เด็กสามารถรับรู้อารมณ์ของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบนั้น การเลือกใช้การเขียนบันทึกแบบย่อเป็นแบบบันทึกอารมณ์หรือสมุดอารมณ์ (Emotional Journal/ Mood Journal) เป็นสื่อกลางในการฝึกฝนทักษะการรู้เท่าทันอารมณ์ ผ่านกิจกรรมที่ออกแบบให้เด็กได้สำรวจอารมณ์ของตนเองในแต่ละวันด้วยการบันทึกสัญลักษณ์ สี หรือใบหน้าที่แสดงอารมณ์ พร้อมสะท้อนความรู้สึกที่เกิดขึ้น โดยรวมกิจกรรมเข้ากับวิชาศิลปะ มีการสังเกตและดูผลหลังจากทำกิจกรรม เพื่อดูการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้สมุดอารมณ์เป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยในการจัดเก็บข้อมูลด้านอารมณ์อย่างต่อเนื่อง และช่วยกระตุ้นการตั้งคำถามภายในตนเอง อันนำไปสู่การปรับพฤติกรรมและมุมมองที่เหมาะสม ได้แก่ 1) การฝึกจิตใจของเราให้รู้เท่าทันความคิด อารมณ์ ความรู้สึก 2) การบริหารการตัดสินใจให้กระฉับกระเฉง และ 3) การฝึกที่จะรู้เท่าทันความคิดและจิตใจที่เป็นลบของตนเอง

ดังนั้น การศึกษาเรื่องกิจกรรมศิลปะบำบัดโดยใช้สมุดอารมณ์ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนประสาทวิทยานนทบุรี จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของการส่งเสริมสุขภาวะจิตในกลุ่มเด็ก และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็ก และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากที่ผู้วิจัยเป็นครูผู้สอนวิชาศิลปะในระดับประถมศึกษา พบว่า บทบาทของกิจกรรมศิลปะบำบัดในการส่งเสริมอารมณ์เชิงบวกของเด็ก ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีความเปราะบางทางอารมณ์และต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม กิจกรรมศิลปะบำบัด เช่น การวาดภาพ ระบายสี หรือการปั้น เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เด็กสามารถแสดงออกทางอารมณ์ สะท้อนความรู้สึกภายในใจ และสำรวจตนเองในรูปแบบที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์ กระบวนการนี้ช่วยพัฒนาทักษะด้านการรู้เท่าทันอารมณ์ในตนเอง ลดความเครียด เสริมสร้างความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาทักษะทางสังคมผ่านการทำกิจกรรมกลุ่ม ซึ่งส่งผลดีต่อความสัมพันธ์กับผู้อื่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ หลังจากการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดโดยใช้สมุดอารมณ์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 3 ต่อการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดโดยใช้สมุดอารมณ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบสภาพความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา และทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา
2. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารและครูในการส่งเสริมการรู้เท่าทันอารมณ์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาที่กำลังศึกษาโรงเรียนประสาทวิทยานนทบุรี รวมถึงโรงเรียนอื่น ๆ ที่มีบริบทคล้ายกัน
3. ทำให้นักเรียนมีความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ที่เกิดขึ้นของตนเองได้อย่างเหมาะสม และเติบโตขึ้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและประสบความสำเร็จ

สมมติฐานการวิจัย

ความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา มีพฤติกรรมการรู้เท่าทันอารมณ์ที่เกิดขึ้นของตนเองเพิ่มขึ้น หลังได้รับการใช้กิจกรรมศิลปะบำบัดโดยใช้สมุดอารมณ์

กรอบแนวคิด

การวิจัย เรื่อง กิจกรรมศิลปะบำบัดโดยใช้สมุดอารมณ์เพื่อส่งเสริมความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนประสาทวิทยานนทบุรี ได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด ดังนี้

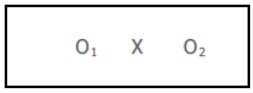


วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง กิจกรรมศิลปะบำบัดโดยใช้สมุดอารมณ์ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนประสาทวิทยานนทบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยกึ่งทดลองแบบ One-Group Pretest-Posttest Design



O1 หมายถึง การทดสอบความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ของนักเรียนก่อนการจัดกิจกรรมศิลปะบำบัด โดยใช้สมุดอารมณ์

X หมายถึง การจัดกิจกรรมศิลปะบำบัด โดยใช้สมุดอารมณ์

O2 หมายถึง การทดสอบความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ของนักเรียนหลังการจัดกิจกรรมศิลปะบำบัด โดยใช้สมุดอารมณ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร: นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนประสาทวิทยานนทบุรี อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2 ห้อง 97 คน (อ้างอิง: งานทะเบียนโรงเรียนประสาทวิทยานนทบุรี อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2568)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง: นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนประสาทวิทยานนทบุรี อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1 ห้อง จำนวนนักเรียน 49 คน ด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง กิจกรรมศิลปะบำบัด โดยใช้สมุดอารมณ์ (Mood Journal) ซึ่งออกแบบให้ผู้เรียนได้แสดงออกทางอารมณ์ผ่านการวาดภาพ เขียนข้อความ และระบายสี ระยะเวลา 1 เดือน จำนวน 8 คาบ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) แบบประเมินตามสถานการณ์จริงก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อประเมินความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนประสาทวิทยานนทบุรี

2) แบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนต่อการเข้าร่วมกิจกรรมศิลปะบำบัด โดยใช้สมุดอารมณ์3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้มีความเหมาะสมและมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 การสร้างกิจกรรมศิลปะบำบัด โดยใช้สมุดอารมณ์ (Mood Journal)

1) ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับศิลปะบำบัดและการพัฒนาอารมณ์ในเด็กวัยประถมศึกษา เพื่อสร้างกรอบแนวคิดและรูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสม

2) ออกแบบกิจกรรมในสมุดอารมณ์ (Mood Journal) ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงออกทางอารมณ์ผ่านการวาดภาพ ระบายสี และเขียนสะท้อนความรู้สึก

3) กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม วิธีการดำเนินกิจกรรมและเกณฑ์การประเมินผลในแต่ละกิจกรรมอย่างชัดเจน

4) นำร่างกิจกรรมไปขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาเด็ก และครูผู้สอนศิลปะระดับประถมศึกษา เพื่อปรับปรุงเนื้อหาและเทคนิคให้เหมาะสมและปลอดภัย

5) ทดลองใช้กิจกรรมกับนักเรียนกลุ่มเล็ก เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเข้าใจของผู้เรียน จากนั้นจึงนำผลมาปรับปรุงกิจกรรมให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

4.2 การสร้างแบบประเมินตามสถานการณ์จริงในการรู้เท่าทันอารมณ์ (Pretest-Posttest)

1) วิเคราะห์จุดประสงค์ของกิจกรรมเพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของการประเมินความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์

2) สร้างแบบประเมินในลักษณะ Rubric หรือเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถโดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการรู้เท่าทันอารมณ์ที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม และใช้ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 = ดีเยี่ยม: มีความสามารถในการตระหนักรู้ เข้าใจ จัดการ และแสดงออกอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในทุกครั้ง

4 = ดี: มีความสามารถในการตระหนักรู้ เข้าใจ จัดการ และแสดงออกอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ส่วนใหญ่

3 = ปานกลาง: มีความสามารถในการตระหนักรู้ เข้าใจ จัดการ และแสดงออกอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในบางสถานการณ์

2 = น้อย: มีความสามารถในการตระหนักรู้ เข้าใจ จัดการ และแสดงออกอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพียงเล็กน้อย

1 = น้อยที่สุด/ไม่ได้เลย: ไม่สามารถตระหนักรู้ เข้าใจ จัดการ หรือแสดงออกอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

3) นำแบบประเมินเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.67

4) ทดลองใช้แบบประเมินกับกลุ่มนักเรียนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของข้อคำถามและความเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนน จากนั้นจึงปรับปรุงแบบประเมินตามผลการทดลองและคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์พร้อมนำไปใช้จริง

4.3 การสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเข้าร่วมกิจกรรมศิลปะบำบัด โดยใช้สมุดอารมณ์เพื่อส่งเสริมความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์

1) สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเข้าร่วมกิจกรรมศิลปะบำบัด โดยใช้สมุดอารมณ์เพื่อส่งเสริมความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่มีช่วงคะแนนความเห็นด้วย จากน้อยไปมากที่สุด ดังนี้

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

2 = เห็นด้วยน้อย

3 = เห็นด้วยปานกลาง

4 = เห็นด้วยมาก

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

2) ตรวจสอบความตรง (Content Validity): นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีค่า IOC อยู่ที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความชัดเจนและเหมาะสม

3) นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1 ห้อง 49 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้วางแผนการทดลองใช้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนประสาทวิทยานนทบุรี จำนวน 1 ห้อง จำนวนนักเรียน 49 คน
ขั้นตอนการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมศิลปะบำบัด โดยใช้สมุดอารมณ์ (Mood Journal) ให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่างเข้าใจ
2. ดำเนินการให้แบบประเมินความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ (Pre-test) แก่นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทุกคน
3. ดำเนินการจัดกิจกรรมศิลปะบำบัด โดยใช้สมุดอารมณ์ (Mood Journal) แก่นักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ตามแผนที่กำหนดไว้ เป็น ระยะเวลา 1 เดือน จำนวน 8 คาบ
4. ประเมินหลัง (Post-test) หลังจากสิ้นสุดกิจกรรม ดำเนินการให้แบบประเมินความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ (Posttest) แก่นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทุกคนอีกครั้ง
5. หลังจากการประเมินผลหลังการทดลอง ดำเนินการให้นักเรียนตอบแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมศิลปะบำบัด โดยใช้สมุดอารมณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการดังนี้

1. วิเคราะห์ผลความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์

- เปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ของนักเรียน ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมศิลปะบำบัด โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์และสรุปผลความคิดเห็นของนักเรียน

- ประเมินความคิดเห็นของนักเรียนต่อกิจกรรมศิลปะบำบัด โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

- นำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลผลตามเกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

4.50-5.00 มากที่สุด

3.50-4.49 มาก

2.50-3.49 ปานกลาง

1.50-2.49 น้อย

1.00-1.49 น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง กิจกรรมศิลปะบำบัดโดยใช้สมุดอารมณ์ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนประสาทวิทยานนทบุรี

1. ความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนประสาทวิทยานนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ หลังการจัดกิจกรรมศิลปะบำบัดด้วยสมุดอารมณ์ (Mood Journal) สูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรม แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวสามารถส่งเสริม และพัฒนาความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ตามตาราง 1

ตาราง 1 ความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ก่อนและหลังการใช้สมุดอารมณ์

เลขที่	ประเมิน ก่อน รวมกิจกรรม (80 คะแนน)	ประเมิน หลัง รวมกิจกรรม (80 คะแนน)	ค่า พัฒนาการ	ร้อยละของคะแนน พัฒนาการ
1	64	58	-6	-7.50
2	52	51	-1	-1.25
3	71	73	2	2.50
4	39	42	3	3.75
5	64	60	-4	-5.00

6	66	60	-6	-7.50

ตาราง 1 (ต่อ)

เลขที่	ประเมิน ก่อนร่วมกิจกรรม (80 คะแนน)	ประเมิน หลังร่วมกิจกรรม (80 คะแนน)	ค่าพัฒนาการ	ร้อยละของคะแนนพัฒนาการ
7	65	75	10	12.50
8	53	51	-2	-2.50
9	44	57	13	16.25
10	66	48	-18	-22.50
11	66	77	11	13.75
12	43	44	1	1.25
13	59	72	13	16.25
14	54	54	0	0.00
15	66	67	1	1.25
16	44	44	0	0.00
17	63	69	6	7.50
18	71	77	6	7.50
19	45	49	4	5.00
20	44	68	24	30.00
21	31	57	26	32.50
22	52	56	4	5.00
23	58	65	7	8.75
24	56	59	3	3.75
25	69	76	7	8.75
26	58	73	15	18.75
27	64	65	1	1.25
28	67	71	4	5.00
29	32	74	42	52.50
30	41	46	6	7.50
31	63	64	1	1.25
32	57	61	4	5.00
33	64	64	0	0.00
34	72	72	0	0.00
35	46	53	7	8.75

36	76	78	2	2.50

ตาราง 1 (ต่อ)

เลขที่	ประเมิน ก่อนร่วมกิจกรรม (80 คะแนน)	ประเมิน หลังร่วมกิจกรรม (80 คะแนน)	ค่าพัฒนาการ	ร้อยละของคะแนนพัฒนาการ
37	64	74	10	12.50
38	52	60	8	10.00
39	58	65	7	8.75
40	51	66	15	18.75
41	44	69	25	31.25
42	49	66	17	21.25
43	44	33	-11	-13.75
44	57	61	4	5.00
45	47	69	22	27.50
46	47	59	12	15.00
47	56	70	14	17.50
48	57	68	11	13.75
49	56	65	9	11.25
ค่าเฉลี่ย	55.65	62.35	6.71	8.40
S.D.	10.64	10.50	10.07	













ตัวอย่าง สมุดอารมณ์ (Mood Journal) ของนักเรียน (จากต้นฉบับ)

2. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมศิลปะบำบัดอารมณ์ด้วยสมุดอารมณ์ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ตามตาราง 2

ตาราง 2 ความความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมศิลปะบำบัดอารมณ์ด้วยสมุดอารมณ์

ข้อ	รายการประเมิน	M	S.D.	แปลผล
1	การวาดรูปทำให้ฉันบอกความรู้สึกในใจได้ง่ายขึ้น	3.92	1.00	มาก
2	ฉันใช้รูปวาดแทนคำพูดเพื่อบอกความรู้สึกได้	3.80	1.17	มาก
3	สมุดอารมณ์ทำให้ฉันสังเกตอารมณ์ของตัวเองได้ไวมากขึ้น	3.78	1.07	มาก
4	ฉันเข้าใจว่าตอนนี้ตัวเองกำลังรู้สึกอะไร เร็วขึ้น	3.78	1.16	มาก
5	ฉันรู้ว่าอะไรทำให้อารมณ์ดีหรือไม่ดีของฉันเกิดขึ้น	3.86	1.17	มาก
6	ฉันสามารถแทนความรู้สึกของตัวเองด้วยสีได้	4.06	1.05	มาก
7	ฉันสามารถเขียนประโยคสั้นๆ ในการบอกความรู้สึกของตัวเองได้	3.35	0.97	ปานกลาง
8	ฉันรู้สึกสบายใจตอนที่ทำกิจกรรมนี้	3.88	1.13	มาก
9	กิจกรรมนี้ช่วยให้ฉันลดความรู้สึกไม่ดี (เช่น กังวล) ได้ดีขึ้น	3.39	1.00	ปานกลาง
10	ฉันสามารถแยกความรู้สึกต่าง ๆ (เช่น โกรธกับเศร้า) ได้ชัดเจนขึ้น	3.67	1.21	มาก
11	ฉันสนุกกับการวาดรูปในสมุดอารมณ์	3.59	1.27	มาก
12	สมุดอารมณ์นี้มีประโยชน์กับฉันมาก	3.82	1.11	มาก
13	ฉันอยากจะทำสมุดอารมณ์แบบนี้ต่อไปอีก	3.31	1.26	มาก
14	ฉันอยากแนะนำกิจกรรมนี้ให้เพื่อน ๆ	3.78	1.01	มาก
15	ถ้ามีโอกาส ฉันอยากสร้างสมุดอารมณ์ด้วยตัวเอง	3.80	1.29	มาก
	ค่าเฉลี่ยในภาพรวม	3.72	1.14	มาก

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กิจกรรมศิลปะบำบัดด้วยสมุดอารมณ์ (Mood Journal) เพื่อส่งเสริมความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนประสาทวิทยานนทบุรี สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. นักเรียนมีความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์หลังการจัดกิจกรรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรม อย่างชัดเจนสะท้อนให้เห็นว่ากิจกรรมศิลปะบำบัดด้วยสมุดอารมณ์ มีประสิทธิผลในการพัฒนาการตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเอง เท่ากับ 62.35 และ 55.65 ตามลำดับ
2. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมมีความเหมาะสมกับช่วงวัย สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม

อภิปรายผล

1. ความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังการจัดกิจกรรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เด็กวัยเรียนอายุ 6-12 ปีเป็นช่วงระยะที่เด็กเริ่มเข้าสู่โรงเรียนดังนั้นเป็นวัยที่เด็กพุ่งความสนใจไปยังสิ่งรอบตัวเด็กจะต้องพยายามทุกวิถีทางเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมให้ได้ ตามแนวคิดพัฒนาการทางอารมณ์ของ Freud อีกทั้ง กิจกรรมศิลปะบำบัดด้วยสมุดอารมณ์มีกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งการเขียน วาดภาพ การใช้สีแทนความรู้สึก เพื่อสะท้อนและการตระหนักรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Cathy A. Malchiodi (2012) ที่อธิบายว่าศิลปะบำบัดเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลแสดงออกทางอารมณ์ผ่านสื่อสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยให้เกิดการตระหนักรู้ (self-awareness) และการจัดการอารมณ์อย่างเหมาะสม การใช้สมุดอารมณ์อย่างต่อเนื่องทำให้นักเรียนมองเห็นรูปแบบอารมณ์ของตนเอง (mood pattern) และเข้าใจสิ่งกระตุ้นทางอารมณ์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ชี้ให้เห็นว่า “สมุดอารมณ์” สามารถเป็นเครื่องมือเชิงปฏิบัติที่นำไปใช้จริงในบริบทโรงเรียน เพื่อส่งเสริมทักษะการรู้เท่าทันอารมณ์และทักษะชีวิตของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของพระครูสุทธิเมธาวัฒน์ (สุทธิพจน์ สุทฺธิวจโน). (2568) เรื่อง การพัฒนาอารมณ์เชิงบวกของวัยรุ่นผ่านกิจกรรมศิลปะบำบัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของกิจกรรมศิลปะบำบัดที่มีต่อการเสริมสร้างอารมณ์เชิงบวกในกลุ่มวัยรุ่น โดยใช้กิจกรรม เช่น การวาดภาพ การระบายสี และการสร้างงานประติมากรรมอย่างอิสระ ผลการศึกษาเบื้องต้นพบว่ากิจกรรมดังกล่าวช่วยลดระดับความเครียด เพิ่มความพึงพอใจในตนเอง และส่งเสริมความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของวัยรุ่นได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ ศิลปะบำบัดจึงเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาด้านอารมณ์ของวัยรุ่นในยุคปัจจุบัน อีกทั้งสอดคล้องกับ พรรณี ทองใบใหญ่ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง กิจกรรมศิลปะบำบัดกับพัฒนาการทางอารมณ์ของเด็กและเยาวชน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของศิลปะบำบัดที่มีต่อพัฒนาการอารมณ์ (การรับรู้, การจัดการ, การแสดงออก) ของเด็กและเยาวชน ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมศิลปะบำบัดช่วยลดความเครียด เพิ่มความสุข และเสริมสร้างทักษะในการจัดการอารมณ์เชิงลบ

2. ความพึงพอใจของนักเรียนต่อกิจกรรมศิลปะด้วยสมุดอารมณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากรูปแบบสมุดอารมณ์ที่มีตัวการ์ตูนและสีสันสดใส ช่วยดึงดูดความสนใจและกระตุ้นให้นักเรียนอยากเปิดใช้งาน บันทึกเรื่องราวในแต่ละวันอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้แสดงออกผ่านภาพและสี ทำให้นักเรียนรู้สึกสนุก ผ่อนคลาย และมีส่วนร่วมอย่างเต็มใจ โดยผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Frances F. Anderson และ Helen B. Landgarten (1972) ที่พบว่ากิจกรรมศิลปะสามารถส่งเสริมพัฒนาการทางอารมณ์ โดยเฉพาะในเด็กวัยเรียนที่ยังมีข้อจำกัดในการใช้ภาษาอธิบายความรู้สึก การใช้ทัศนธาตุ เช่น เส้นและสี เพื่อสื่อสารอารมณ์ ช่วยให้เด็กแสดงความรู้สึกได้ง่ายและเป็นธรรมชาติมากขึ้น ส่งผลให้เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อกิจกรรม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีจิตสังคมของ Erik Erikson (1968) ที่กล่าวว่า เด็กวัยเรียน อายุ 6-12 ปี คือ เด็กที่มีความเป็นอัตลักษณ์และความสับสนในบทบาททางสังคม (Industry vs. Inferriority) ซึ่งพัฒนาการทางบุคลิกภาพเป็นไปตามความต้องการพื้นฐาน ความพึงพอใจของเด็กมีผลต่อพัฒนาการทางอารมณ์และสังคมของเด็ก ซึ่งเป็นวัยที่พัฒนาการทางอารมณ์มีความซับซ้อนละเอียดอ่อนและเรียนรู้ที่จะเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น เช่นเดียวกับแนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของ Daniel Goleman (1995) ที่ระบุว่าการตระหนักรู้อารมณ์ตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะทางอารมณ์ การที่นักเรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมจึงสะท้อนว่ากิจกรรมดังกล่าวเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสม และเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันอารมณ์อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับการศึกษาของพระครูสุทธิเมธาวัฒน์ (สุทธิพจน์ สุทฺธิวจโน). (2568) เรื่อง การพัฒนาอารมณ์เชิงบวกของวัยรุ่นผ่านกิจกรรมศิลปะบำบัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของกิจกรรมศิลปะบำบัดที่มีต่อการเสริมสร้างอารมณ์เชิงบวกในกลุ่มวัยรุ่น โดยใช้กิจกรรม เช่น การวาดภาพการระบายสี และการสร้างงานประติมากรรมอย่างอิสระ ผลการศึกษาเบื้องต้นพบว่ากิจกรรมดังกล่าวช่วยลดระดับความเครียด เพิ่มความพึงพอใจในตนเอง และส่งเสริมความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของวัยรุ่นได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ศิลปะบำบัดจึงเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาด้านอารมณ์ของวัยรุ่นในยุคปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อครูผู้สอนและสถานศึกษา ดังนี้

1. การบูรณาการในชั้นเรียน ครูควรนำสมุดอารมณ์ (Mood Journal) ไปประยุกต์ใช้ร่วมกับวิชาอื่น ๆนอกเหนือจากวิชาศิลปะ เพื่อเป็นเครื่องมือในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านอารมณ์อย่างมีระบบและต่อเนื่อง

2. การเลือกใช้สื่อทัศนธาตุ ในการจัดกิจกรรมควรให้ความสำคัญกับการใช้ "เส้นและสี" เนื่องจากเป็นพื้นฐานที่ช่วยให้เด็กในวัยประถมศึกษา เข้าใจและแสดงออกถึงความรู้สึกภายในได้ง่ายกว่าการพูดเพียงอย่างเดียว

3. บทบาทของครูผู้สอน ครูควรทำหน้าที่เป็น "ผู้สนับสนุน" ที่เน้นกระบวนการสร้างสรรค์มากกว่าผลลัพธ์ของงานศิลปะ เพื่อให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจและมองตนเองในแง่บวก (Self-esteem) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

4. ความต่อเนื่องของกิจกรรม ควรจัดกิจกรรมให้เป็นกิจวัตรที่สม่ำเสมอ เพื่อช่วยให้เด็กเกิดวินัยและความรับผิดชอบ ในการสังเกตอารมณ์ของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการยั้งคิดที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันอารมณ์ ให้มีความครอบคลุมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อ เสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคต ดังนี้

1. การขยายขอบเขตประชากร ควรมีการศึกษาผลของกิจกรรมสมุดอารมณ์กับนักเรียนในระดับชั้นอื่น ๆ หรือในบริบทโรงเรียนที่แตกต่างกัน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความยั่งยืนของเครื่องมือในแต่ละช่วงวัย

2. การศึกษาระยะยาว ควรมีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนในระยะยาวหลังจากสิ้นสุดกิจกรรม เพื่อประเมินว่าทักษะการรู้เท่าทันอารมณ์ที่พัฒนาขึ้นนั้นคงทนเพียงใด

3. การเปรียบเทียบรูปแบบสื่อ ควรวิจัยเปรียบเทียบระหว่างการใช้สมุดอารมณ์ในรูปแบบสมุดจดบันทึกกับการใช้แอปพลิเคชันดิจิทัล เพื่อดูความคิดเห็นและประสิทธิภาพในการเข้าถึงข้อมูลอารมณ์ของเด็กยุคใหม่

4. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ควรมีการวิจัยที่ดึงผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการสังเกตและบันทึกอารมณ์ของเด็ก เพื่อให้การส่งเสริมทักษะการรู้เท่าทันอารมณ์มีความต่อเนื่องระหว่างบ้านและโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

ปิ่นประไพ โชติชัชวาลย์กุล. (2564). *สภาพการจัดการอารมณ์ของนักเรียนระดับประถมศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนนานาชาติ.* [ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. วิทยานิพนธ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=6274&context=chulaetd.

พรรณี ทองใบใหญ่. (2561). กิจกรรมศิลปะบำบัดกับพัฒนาการทางอารมณ์ของเด็กและ เยาวชน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,* 48(3), 75-92.

พระครูสุทธิเมธาวัฒน์ (สุทธิพจน์ สุทฺธิวจโน). (2568). การพัฒนาอารมณ์เชิงบวกของวัยรุ่นผ่านกิจกรรมศิลปะบำบัด. *วารสารกว๊านพะเยา,* 2(3), 17-23. https://so11.tci-thaijo.org/index.php/jkp.

Anderson, F. F., & Landgarten, H. B. (1972*). Art in psychotherapy.* Charles C Thomas.

Erikson, E. H. (1968). *Identity youth and crisis.* New York: WW Norton.

Freud, S. (1939). *Psychoanalytic theory of Freud.* Retrieved from http://www.novabizz.com/NovaAce/Personality/Theory_Freud.htm.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence.* Bantam Books.

Hinz, L. D. (2009). *Expressive therapies continuum: A framework for using art in therapy.* Routledge/Taylor & Francis Group.

Kramer, E. (2000). *Art as Therapy with Children.* Chicago: Magnolia Street Publishers.

Malchiodi, C. A. (2012). *The Handbook of Art Therapy.* (2nd ed.). New York: Guilford Press.

Peter Salovey, John D. Mayer. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality Journal,* 9(3), 185-211. https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG.

Susan David. (2016). *Emotional Agility: Get Unstuck, Embrace Change, and Thrive in Work and Life.* London: Penguin Life/Penguin Books Ltd. Publishers.

การพัฒนาทักษะการชั่ง ตวงวัตถุดิบในรายวิชาขนมไทย ผ่านการเรียนรู้แบบร่วมมือกับการใช้แบบฝึกปฏิบัติด้านอาหาร สำหรับนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ

Developing Skills in Weighing and Measuring Ingredients in the Thai Desserts Course through Cooperative Learning with Using Food Practice Kits for Vocational Certificate Students

ทัศนีย์ สิงหบุญพงศ์[1], ธิดารัตน์ สิงหบุญพงศ์[2], สมถวิล วิจิตรวรรณา[3]

[1]หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ E-mail: 67109650109@rpu.ac.th

[2]หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ E-mail: 67109650110@rpu.ac.th

[3]หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ E-mail: sowiji@rpu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาทักษะการชั่ง ตวง วัตถุดิบในการเรียนรายวิชาขนมไทย โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือกับการใช้ชุดฝึกปฏิบัติด้านอาหาร และ 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้แบบร่วมมือกับการใช้ชุดฝึกปฏิบัติด้านอาหาร การวิจัยดำเนินการกับประชากร คือ นักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีพงษ์สวัสดิ์ จำนวน 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แผนการสอน แบบทดสอบ และแบบสอบถามความพึงพอใจประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 ที่ได้รับการเรียนรู้แบบร่วมมือกับการใช้ชุดฝึกปฏิบัติ มีทักษะการชั่ง ตวง วัตถุดิบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน 2) นักเรียนมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำหลัก: ทักษะการชั่ง ตวงวัตถุดิบในรายวิชาขนมไทย การเรียนรู้แบบร่วมมือกับการใช้ชุดฝึกปฏิบัติด้านอาหาร

Abstract

This research aimed to 1) developing skills in weighing and measuring ingredients in the Thai Desserts course through cooperative learning and using food practice kits and 2) study student satisfaction with the learning process. The research was conducted with a population of 24 Second-year vocational certificate students at Pongsawat Technological College, Semester 2, Year 2025. The research instruments were lesson plans, tests, and a

5-level rating questionnaire. Data were analyzed using basic statistics, mean, and standard deviation.

The research findings revealed that 1. students who received cooperative learning with the use of food practical kits showed higher weighing and measuring ingredients than pre-test. 2. Overall student satisfaction was at the highest level.

Keywords: Skills in weighing and measuring ingredients, cooperative learning and food practice activities

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทักษะทางด้านการชั่ง ตวงอาหารเป็นทักษะขั้นพื้นฐานของการเรียนทางด้านอาหารและโภชนาการ นักศึกษาที่เข้าเรียนในสาขาวิชาอาหารและโภชนาการจำเป็นต้องมีทักษะด้านการชั่ง ตวงอาหาร เพื่อใช้ในการเรียนภาคปฏิบัติ จากประสบการณ์การสอน นักศึกษาชั้นปีที่ 2 ของสาขาวิชาอาหารและโภชนาการ พบปัญหานักศึกษาไม่ค่อยมีความรู้ในเรื่องของการชั่ง ตวงอาหาร นอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านความรับผิดชอบต่อการเรียน ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้ นักศึกษาได้มีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม น่าจะเป็นทางเลือกอีกทางหนึ่งในการลดปัญหาที่เกิดขึ้น และพัฒนานักศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในรายวิชาหลักการประกอบอาหารดีขึ้นได้

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนอย่างแท้จริง ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่หลากหลายและยืดหยุ่น พร้อมทั้งร่วมกันทำกิจกรรมกลุ่ม อันเป็นการฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ ทักษะการบริหารจัดการและทักษะความเป็นผู้นำและผู้ตาม อีกทั้งยังเป็นการปลูกฝังคุณค่าของความเป็นประชาธิปไตย สร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียน ต่อครู ต่อเพื่อนร่วมชั้น และต่อสถานศึกษา วิธีการเรียนรู้รูปแบบนี้ยังช่วยเชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรม และความสุข อีกทั้งยังเป็นกระบวนการที่กระตุ้นศักยภาพทางปัญญาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมต่อการจัดการศึกษาและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพในอนาคต การเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สนับสนุนให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันผ่านการทำงานกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ เกิดการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และส่งเสริมซึ่งกันและกันภายในกลุ่มผู้เรียน อันนำไปสู่การคิดค้น แสวงหา และสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่มีคุณค่า

ผู้วิจัยทำหน้าที่สอนในรายวิชาขนมไทย ที่มีการเรียนการสอนเรื่อง การชั่ง ตวง อาหาร มักจะพบปัญหาในเรื่องของการเรียนการสอนในด้านทักษะการชั่ง ตวงอาหารของนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2ผู้วิจัยจึงต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้านการชั่ง ตวงอาหารในการเรียนรายวิชาอาหารไทย

โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือกับการใช้ชุดฝึกปฏิบัติด้านอาหารกับนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 เพื่อให้เพิ่มทักษะด้านการชั่ง ตวงอาหารเพิ่มขึ้น และสามารถนำไปใช้ในการเรียนในรายวิชาทางด้านอาหารและโภชนาการได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาทักษะการชั่ง ตวง วัตถุดิบในการเรียนรายวิชาขนมไทย โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือกับการใช้ชุดฝึกปฏิบัติด้านอาหาร
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้แบบร่วมมือกับการใช้ชุดฝึกปฏิบัติด้านอาหาร

สมมุติฐานการวิจัย

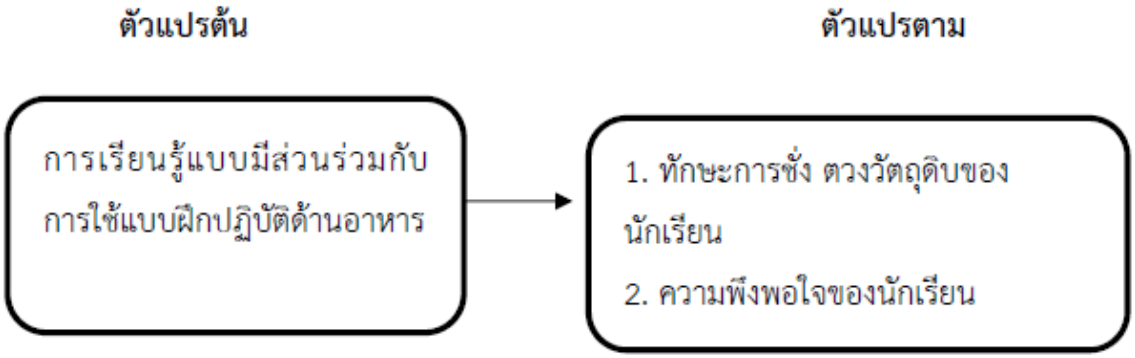
1. ทักษะการชั่ง ตวง วัตถุดิบรายวิชาขนมไทย หลังการทดลองสูงกว่าก่อนเรียนการทดลอง
2. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกับใช้ชุดฝึกปฏิบัติในระดับมาก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นักเรียนมีความรู้และทักษะการชั่ง ตวงวัตถุดิบอย่างถูกต้อง แม่นยำและสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในการประกอบขนมไทย
2. ครูผู้สอนสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงวิธีการสอนและออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบความคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือตามแนวทาง University of South Australia (2018) ร่วมกับการใช้การฝึกปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมทักษะการชั่ง ตวงวัตถุดิบ ผู้วิจัยออกแบบกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การเรียนรู้แบบร่วมมือ

นักวิชาการหลายคนกล่าวถึงความหมายของ การเรียนรู้แบบร่วมมือคล้ายคลึงกัน ได้แก่ Johnson and Johnson (1994) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นการจัดกลุ่มเรียนรู้ขนาดเล็ก ที่เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงสุด โดยส่งเสริมความสัมพันธ์แบบพึ่งพากันในเชิงบวก แนวคิดนี้ก้าวข้ามการทำงานกลุ่มแบบธรรมดาไปสู่การสร้างปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้าที่มีโครงสร้าง ซึ่งช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น และปรับปรุงสุขภาพจิต ส่วน Silalahi & Hutauruk (2020) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นพื้นฐานของวิธีการเรียนรู้เชิงรุกในหลายประการ เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมให้นักเรียนทำเป็นกลุ่มและร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ข้อดีคือช่วยเพิ่มพลังให้กับชั้นเรียน กระตุ้นนักเรียน และเพิ่มความเข้าใจในแนวคิดต่างๆ นอกจากนี้ Loeser, (2024) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือ คือวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางที่แบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มเล็กๆ ที่มีความสามารถแตกต่างกัน เพื่อทำกิจกรรมหรือแก้ปัญหาร่วมกัน สมาชิกทุกคนต้องพึ่งพาอาศัยกัน รับผิดชอบงานส่วนตัวและกลุ่มร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาเดียวกันและพัฒนาทักษะสังคม สรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือ คือ วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการเรียน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำงานกลุ่ม การลงมือปฏิบัติ และการสะท้อนผลการเรียนรู้

Johnson and Johnson (1994). กล่าวถึง องค์ประกอบหลักของการเรียนรู้แบบร่วมมือ 5 ประการ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงสุด คือ

1. การพึ่งพาซึ่งกันและกันในเชิงบวก ทุกคนต้องเชื่อมั่นว่าผลงานกลุ่มจะสำเร็จได้ต้องอาศัยทุกคน
2. ความรับผิดชอบส่วนบุคคล สมาชิกแต่ละคนต้องมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและเพื่อนในกลุ่ม
3. ปฏิสัมพันธ์เชิงส่งเสริม ส่งเสริมให้สมาชิกช่วยเหลือ แบ่งปัน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน
4. ทักษะการทำงานร่วมกัน พัฒนาทักษะการสื่อสาร การตัดสินใจ การสร้างความไว้วางใจ และการแก้ปัญหาขัดแย้ง
5. กระบวนการกลุ่ม มีการสะท้อนความคิด การประเมินประสิทธิภาพการทำงานและปรับปรุงร่วมกัน

2. การเรียนรู้ทักษะปฏิบัติ

การจัดการเรียนรู้แบบการฝึกปฏิบัติ (Practice-Based Learning) เป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้จากความเป็นจริงเท่าที่จะเป็นไปได้ของผู้สอนที่จัดให้กับผู้เรียนและเป็นตอบสนองหรือการ

แสดงออกหรือการสาธิตความรู้ที่มีการเชื่อมโยงประสานกันระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติโดยการฝึกฝนของผู้เรียนเพื่อการเรียนรู้จาก การมีประสบการณ์จริง (University of South Australia, 2018) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขั้นกระตุ้นและให้องค์ความรู้ เป็นการทบทวนและสำรวจความรู้เดิม กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ และมีความพร้อมในการลงมือปฏิบัติงานจริง

2.2 ขั้นวางแผนและลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นที่ให้ผู้เรียนได้วางแผนเลือกแนวทางการการปฏิบัติงานและลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้

2.3 ขั้นนำเสนอผลสะท้อนกลับ เป็นขั้นที่ให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์สถานการณ์และสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใน ขณะที่ปฏิบัติงาน และนำเสนอผลงานของตัวเอง

2.4 ขั้นประเมินผล เป็นขั้นประเมินผลการเรียนรู้และผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน

3. การชั่งและตวงวัตถุดิบ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2561) ให้หมายความของการชั่งและการตวง คือกระบวนการวัดปริมาณวัตถุดิบที่ใช้เครื่องมือมาตรฐาน ได้แก่ เครื่องชั่งดิจิทัล เครื่องชั่งสปริง ถ้วยตวง และช้อนตวง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้องและสม่ำเสมอ ที่ช่วยเพิ่มมาตรฐานคุณภาพอาหาร และลดข้อผิดพลาดในกระบวนการผลิต จำแนกเป็น

3.1 การชั่ง อาหารบางอย่างเหมาะที่จะบอกน้ำหนัก เช่น พวกเนื้อสัตว์ต่าง ๆ ผัก ผลไม้ ควรเลือกใช้เครื่องชั่งที่มีแบบที่เหมาะสม ถ้าเป็นแบบบอกกิโลกรัม ได้แก่ Cap. (Capacity) หมายความว่า เครื่องชั่งมีความสามารถทนน้ำหนักได้ 1 Kg. (กิโลกรัม) ส่วนคำ Grad. หมายความ แบ่งขีดหรือส่วนย่อยเป็น 5 gr. (กรัม)

3.2 การตวง ถ้วยตวงที่ใช้กันมี 2 ชนิด คือ ถ้วยตวงที่เป็นแก้วใช้ตวงของเหลว และที่เป็นอลูมิเนียมสเตนเลส หรือพลาสติกที่ใช้ตวงของแห้ง ถ้วยตวงแก้วที่นิยมใช้มีขนาด 1, 2 และ 4 ถ้วยตวงข้างๆ ถ้วยตวงแก้วขนาด 1 ถ้วยตวงมีมาตราบอก 1/4, 1/2, 1/3 และ 2/3 ถ้วยตวง ส่วนถ้วยตวงอลูมิเนียมจะมีขนาดเป็นชุดดังนี้ 1, 1/2, 1/3, 1/4 ถ้วยตวง ช้อนตวงเป็นชุดมีขนาด 1 ช้อนโต๊ะ 1 ช้อนชา 1/2 ช้อนชา และ 1/4 ช้อนชา ถ้วยตวงและช้อนตวงนี้เราสามารถตรวจสอบดูว่าได้มาตรฐานหรือไม่ เช่น เทน้ำใส่ถ้วยตวง ซึ่งควรจะใช้ 16 ช้อนโต๊ะ และ 3 ช้อนชา เท่ากับ 1 ช้อนโต๊ะ เป็นต้น ถ้วยตวงและช้อนตวงนี้เราสามารถตรวจสอบดูว่าได้มาตรฐานหรือเปล่า เช่น ถ้วยตวงขนาด 1 ถ้วยตวง ก็ควรจุน้ำได้ 236.6 มิลลิลิตร ถ้าตัวเลขจะคลาดเคลื่อนจากนี้ก็ไม่ควรมากกว่าหรือน้อยกว่า 1 % ช้อนโต๊ะ ถ้าได้มาตรฐานเมื่อใช้เทน้ำใส่ในถ้วยตวงก็ควรจะต้องใช้ 16 ช้อนโต๊ะ เป็นต้น

วิธีการตวงของแห้งและการตวงของเหลวต่างกันคือ การตวงของแห้ง เช่น แป้งก็ควรจะร่อนก่อนตวง แล้วจึงเอาช้อนตักใส่ถ้วยตวงแต่เพียงเบามือจนพูน ใช้มีดปาด หรือสันมีดตรง ๆ ปาดส่วนพูนออก ถ้าต้องการน้อยกว่า 1 ถ้วยตวงก็ควรใช้ถ้วยตวงขนาดเล็กลงมา ถ้าต้องการเพียง 1/8 ช้อนชา ใช้ช้อน

ขนาด 1/4 ช้อนชา แล้วเขี่ยครึ่งหนึ่งออก ถ้าต้องการ 1/16 ช้อนชา ก็แบ่งครึ่งตามขวางอีกครั้งหนึ่ง ส่วนการตวงของเหลว ใช้ถ้วยตวงแก้วใสมีขอบสูงกว่าระดับที่ต้องการ เพื่อมิให้ของเหลวล้นออกมาเวลาตวง เช่น ตวงน้ำ นมสด กะทิ ฯลฯ เวลาตวงต้องตั้งทิ้งไว้บนพื้นราบ เทของลงในถ้วยตวงให้พอดีกับระดับที่ต้องการ โดยให้สายตาอยู่ตรงระดับนั้น

3.3 การวัด อุณหภูมิของเตาอบมีส่วนสำคัญในการใช้อบขนม เตาอบหลายชนิดมี thermostat ใช้สำหรับการควบคุมอุณหภูมิความร้อน ซึ่งเรามีการควบคุมอุณหภูมิของเตาอบ สำหรับอาหารแต่ละอย่างโดยใช้ไฟต่าง ๆ กัน ไฟอ่อน 250-300 องศาฟาเรนไฮน์ ไฟปานกลาง 350-400 องศาฟาเรนไฮน์ ไฟร้อน 400-450 องศาฟาเรนไฮด์ ไฟร้อนมาก 450-500 องศาฟาเรนไฮน์ เทอร์โมมิเตอร์ที่ใช้อ่านค่าความร้อนของชิ้นเนื้อที่หนา ใช้วัดอุณหภูมิของน้ำเชื่อม และน้ำมัน การอ่านให้ตาอยู่ระดับลำปรอท และห้ามแตะที่กระเปาะเป็นอันขาด

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัศนีย์ ปันตีย์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกับการใช้เกมเพื่อส่งเสริมการคิดเชิงฟังก์ชันของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้เรื่องความสัมพันธ์และฟังก์ชันจำนวน 9 แผนที่เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับการใช้เกม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) นำเสนอบทเรียน 2) เรียนรู้เป็นกลุ่ม 3) ทดสอบย่อย 4) ตรวจสอบคะแนนพัฒนาการ และ 5) ให้รางวัลกลุ่มที่ทำได้ดี ผลวิจัยพบว่า หลังจากจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกับการใช้เกม นักเรียนมีการคิดเชิงฟังก์ชันอยู่ในระดับดี

ศิริรัตน์ เขมาชีวะ จงกล บัวแก้ว (2567) ได้ศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการสอนทักษะปฏิบัติของแฮร์โรว์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะปฏิบัติการทำขนมไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 28 คน ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการสอนทักษะปฏิบัติของแฮร์โรว์สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทักษะปฏิบัติการทำขนมไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการสอนทักษะปฏิบัติของแฮร์โรว์ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปิยนุช ธรรมสุทธิ์, วิวัฒน์ เพชรศรีและภูวดล บัวบางพลู (2567) ได้พัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ รายวิชาเศรษฐศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนมะขามสรรเสริญ นักเรียนโรงเรียนมะขามสรรเสริญ จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 30 คน ได้จากการสุ่มห้องเรียนแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ 2) แผนการจัดการเรียนรู้ 3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เรียนโดยใช้ชุดกิจกรรม

การเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาเศรษฐศาสตร์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ในระดับมากที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แบบแผนการทดลอง

การวิจัยกึ่งทดลองครั้งนี้ ผู้วิจัยทดลองตามแบบแผนการวิจัย One-Group Pretest-Posttest Design

O_1 X O_2

O_1 คือ การทดสอบความสามารถในการชั่ง ตวง วัตถุดิบก่อนเรียน

X คือ ใช้ชุดฝึกปฏิบัติการชั่ง ตวงอาหาร

O_2 คือ การทดสอบความสามารถในการชั่ง ตวง วัตถุดิบหลังเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการกับประชากรคือ นักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีพงษ์สวัสดิ์ สังกัดอาชีวศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1 ห้องประชากร 24 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง แผนการเรียนการสอนที่ใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้ชุดฝึกปฏิบัติการชั่ง ตวงอาหารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านตรวจสอบคุณภาพของชุดฝึกปฏิบัติอยู่ในระดับดี คือมีค่าเฉลี่ย 4.3 จากระดับเต็ม 5 คะแนน

3.2 แบบทดสอบภาคปฏิบัติ เรื่อง การชั่ง ตวงอาหาร ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน แล้วนำมาหาค่า Index of Item-Objective Congruence (IOC) ระหว่าง 0.67-1 และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือได้ค่า KR 20 เท่ากับ 0.86

3.3 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ เป็นมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยมีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1 และตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.78

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 แจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยและอธิบายบทบาทหน้าที่ของนักเรียนและผู้วิจัย

4.2 ทดสอบวัดความสามารถในการชั่ง ตวงอาหารก่อนการทดลอง

4.3 ผู้วิจัยจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกับการใช้ชุดฝึกปฏิบัติด้านอาหารกับนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่เตรียมไว้

4.4 เมื่อเสร็จสิ้นการจัดการเรียนรู้ทดสอบวัดความสามทักษะการชั่ง ตวงอาหารหลังการทดลอง จะทำการทดสอบหลังการเรียนรู้ และให้ผู้เรียนทำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์กำหนดของคะแนนทักษะการชั่ง ตวง วัตถุดิบ

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย ทักษะการชั่ง ตวง วัตถุดิบ
80-100	ดีมาก
70-79	ดี
60-69	ปานกลาง
50-59	ปรับปรุง
0-49	ปรับปรุงอย่างยิ่ง

เกณฑ์กำหนดของมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย ความพึงพอใจ
4.50 – 5.00	มากที่สุด
3.50 – 4.49	มาก
2.50 – 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	น้อย
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากการทดสอบภาคปฏิบัติวัดทักษะการชั่ง ตวง วัตถุดิบ ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการฝึกปฏิบัติ

การทดสอบ	จำนวนนักเรียน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	**ระดับทักษะ**
ก่อนเรียน	24	62.40	6.85	ปานกลาง
หลังเรียน	24	86.75	5.12	ดีมาก

จากตาราง 1 พบว่า คะแนนทักษะการชั่ง ตวง วัตถุดิบหลังเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนเรียนอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการใช้ชุดฝึกปฏิบัติสามารถพัฒนาทักษะของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า คะแนนทดสอบหลังเรียน มากกว่าก่อนเรียน เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียนรู้แบบร่วมมือกับการใช้ชุดฝึกปฏิบัติด้านอาหาร (n = 24)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
ด้านเนื้อหา	4.45	0.52	มาก
ด้านกิจกรรมการเรียนรู้	4.62	0.48	มากที่สุด
ด้านสื่อและชุดฝึกปฏิบัติ	4.58	0.50	มากที่สุด
ด้านการนำไปใช้ประโยชน์	4.60	0.47	มากที่สุด
รวม	**4.56**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตาราง 2 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการฝึกปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้

สรุปผลการวิจัย

1. นักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 ที่ได้รับการเรียนรู้แบบมีร่วมมือกับการใช้ชุดฝึกปฏิบัติ มีทักษะการชั่ง ตวง วัตถุดิบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน
2. นักเรียนมีความพึงพอใจการเรียนรู้แบบมีร่วมมือกับการใช้ชุดฝึกปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยทักษะการชั่ง ตวง วัตถุดิบรายวิชาขนมไทยของนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับการใช้ชุดฝึกปฏิบัติ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวสามารถพัฒนาทักษะด้านการชั่ง ตวง วัตถุดิบได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และความแม่นยำในการใช้เครื่องมือชั่งและตวงวัตถุดิบเพิ่มขึ้น และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติจริงได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเรียนรู้แบบร่วมมือเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่เน้นการปฏิบัติ นอกจากนี้ การใช้ชุดฝึกปฏิบัติช่วยให้นักเรียนสามารถฝึกทักษะอย่างเป็นขั้นตอน มีแนวทางที่ชัดเจน และสามารถทบทวนการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและลดความผิดพลาดในการชั่ง ตวง วัตถุดิบ อันเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญในการเรียนรายวิชาขนมไทย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริรัตน์ เขมาชีวะ และจงกล บัวแก้ว (2567) ได้ศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการสอนทักษะปฏิบัติที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะปฏิบัติการทำขนมไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยนุช ธรรมสุทธิ์, วิวัฒน์ เพชรศรีและภูวดล บัวบางพลู (2567) ได้พัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ รายวิชาเศรษฐศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

ผลการศึกษานักเรียนมีความพึงพอใจของต่อการเรียนรู้แบบร่วมมือกับการใช้ชุดฝึกปฏิบัติโดยภาพรวมในระดับมากที่สุด นักเรียนมีความคิดเห็นว่า การเรียนรู้ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการลงมือปฏิบัติจริง ทำให้เกิดความสนุกสนานและแรงจูงใจในการเรียนรายวิชาขนมไทย อีกทั้งชุดฝึกปฏิบัติมีความชัดเจน เหมาะสมกับระดับผู้เรียน และช่วยเพิ่มความมั่นใจในการฝึกทักษะ สอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยนุช ธรรมสุทธิ์, วิวัฒน์ เพชรศรีและภูวดล บัวบางพลู (2567) ได้พัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ รายวิชาเศรษฐศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ครูผู้สอนรายวิชาขนมไทยหรือรายวิชาการประกอบอาหาร ควรนำกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับการใช้ชุดฝึกปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานด้านการชั่ง ตวง วัตถุดิบของผู้เรียนให้มีความถูกต้องและแม่นยำมากยิ่งขึ้น
2. สถานศึกษาควรสนับสนุนการจัดทำและพัฒนาชุดฝึกปฏิบัติที่มีความเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกับการใช้ชุดฝึกปฏิบัติในรายวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาหารหรือการงานอาชีพ เพื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนาทักษะในบริบทที่หลากหลาย
2. ควรศึกษาผลในระยะยาวเกี่ยวกับการคงอยู่ของทักษะการชั่ง ตวง วัตถุดิบและการนำไปใช้ในการทำงานจริงของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

ทิศนา แขมมณี. (2564). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.* (พิมพ์ครั้งที่ 25). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปฐมพงษ์ พืชสิงห์. (2553). *การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการสอนแบบร่วมมือ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เรื่อง วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5.* ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ปิยนุช ธรรมสุทธิ์, วิวัฒน์ เพชรศรีและภูวดล บัวบางพลู. (2567). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค STAD รายวิชาเศรษฐศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนมะขามสรรเสริญ. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี.* 18(1), 40-50.

ศิริรัตน์ เขมาชีวะ จงกล บัวแก้ว. (2567). การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการสอนทักษะปฏิบัติของแฮร์โรว์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะปฏิบัติการทำขนมไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา,* 3(2), 1-14. สืบค้น จาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IEJ.

Loeser, John W. (2024) *Cooperative learning.* Retrieved May 11, 2025, from https://www.ebsco.com/research-starters/education/cooperative-learning.

Johnson, D., Johnson, R. (1994). *Learning together and alone: Cooperative, competitive, and individualist learning.* (4th ed.). Prentice Hall.

Silalahi, T. F., & Hutauruk, A. F. (2020). The application of cooperative learning model during online learning in the pandemic period. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal),* 3(3), 1683-1691.

Slavin, R. (1995). *Cooperative learning: Theory, research, and practice.* (2nd ed.). Allyn & Bacon.

University of South Australia. (2018). *Practice based learning*. Retrieved on 17 December 2023. from http://w3.unisa.edu.au/academicdevelopment/engagement/practice.asp.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

Work Motivation of Teachers at Wat Tri Samakkee School under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1

อรรถฎากร เทียนสว่างชัย[1], ภูษิตย์ วงษ์เล็ก[2]

[1]คณะศิลปะศาสตร์/หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, huzenku@gmail.com

[2]คณะศิลปศาสตร์/หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, wonglek.p2000@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทั้งหมด จำนวน 38 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้ตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด คือ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล รองลงมาคือ ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน และด้านความต้องการมีอำนาจ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

คำหลัก: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครู โรงเรียนวัดไตรสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

Abstract

This research aimed to examine and compare the level of work motivation of teachers at Wat Tri Samakkee School under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1, classified by teachers' personal factors. The population consisted of 38 teachers at Wat Tri Samakkee School. The research instrument was a questionnaire with an Index of Item–Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.86. The data were analyzed using percentage, mean (μ), and standard deviation (σ), and the hypotheses were tested through mean comparison. The findings revealed that 1) the overall level of teachers' work motivation was at a high level. When considered by aspects, two aspects were at a high level and one aspect was at a moderate level. The aspect with the highest mean was the need for achievement, followed by the need for affiliation and the need for power, respectively.2) teachers with different personal factors, including gender, age, educational level, income, and work experience, showed no statistically significant differences in overall work motivation.

Keywords: Work Motivation, Teachers, Wat Tri Samakkee School, Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542, 2542) ครูเป็นบุคลากรในระบบการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและยกระดับมาตรฐานการศึกษาของประเทศ ความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จากงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าอิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ดังนี้ 1) ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ประกอบด้วยตัวแปร สังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาผู้เรียน การประเมินผลการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง 2) ตัวแปรบรรยากาศ

สถานศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว ได้แก่ โครงสร้าง ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง การให้รางวัลตอบแทน การเป็นอิสระ และการเปลี่ยนแปลง และ 3) ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ และจากการศึกษางานวิจัยดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ 5) ความรับผิดชอบ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการด้านจิตใจและการเติบโตในสายวิชาชีพของครู หากครูได้รับแรงจูงใจอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ พัฒนาและปรับใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงสามารถส่งเสริมผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัชริศ เจริญกุล (2563) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า การส่งเสริมแรงจูงใจสามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง ได้แก่ การวางแผนและกำหนดภาระงานที่ชัดเจนควบคู่กับการประเมินผลที่เป็นธรรม การจัดให้มีระบบการยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่ครูผู้ปฏิบัติงานดีเด่น การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อให้ครูเกิดความรักและผูกพันต่อโรงเรียน ตลอดจนการมอบหมายงานตามความสามารถและความถนัดของครูอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจัดกิจกรรมร่วมกันภายในโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและจากการสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไตรสามัคคี พบว่า สถิติการลาของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคีในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 มีสถิติการลาของครูจำนวน 95 วันโดยเป็นการลาป่วย จำนวน 65 วัน ลากิจส่วนตัว จำนวน 30 วัน และยังพบว่าครูบางส่วนมีความรู้สึกเบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะครูที่มีภาระงานเพิ่มขึ้นจากการจัดกิจกรรมพิเศษหรือกิจกรรมภายนอกห้องเรียนตามนโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.)และของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท. สพป.สป เขต 1) อีกทั้งยังไม่มีระบบการให้รางวัลหรือการยอมรับจากฝ่ายบริหารที่ชัดเจน ส่งผลให้บางครูที่ต้องรับภาะงานเพิ่มขึ้นมีพฤติกรรมการสอนแบบเดิม ๆ ขาดความกระตือรือร้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของครู ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ และ 5) ประสบการณ์การทำงาน

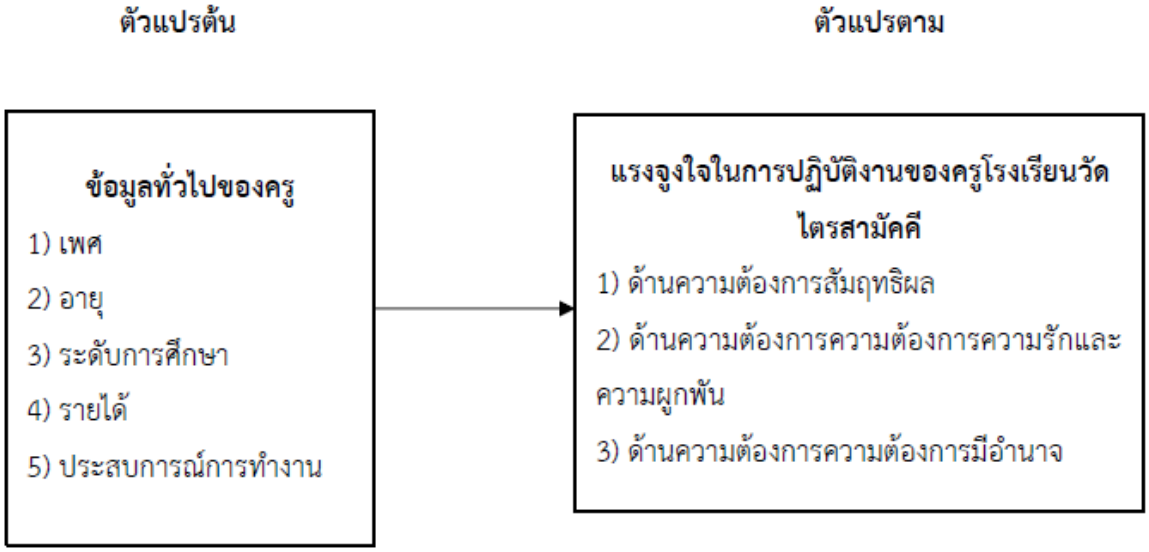
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหารและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาตามทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1962, อ้างถึงใน จันทร์จีรา ตุ้ยหล้า และคณะ, 2566) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงตามภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2568 ทั้งหมด จำนวน 38 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568)

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของครู ประกอบด้วย ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ และ5) ประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการสัมฤทธิผล (Need for Achievement: nAch) 2) ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน (need for affiliation: nAff) และ 3) ด้านความต้องการอำนาจ (Need for Power: nPow)

เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 รวมทั้งหมด 5 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ และ 5) ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการสัมฤทธิผล (Need for Achievement: nAch) 10 ข้อคำถาม 2) ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน (need for affiliation: nAff) 9 ข้อคำถาม และ 3) ด้านความต้องการอำนาจ (Need for Power: nPow) 10 ข้อคำถาม รวมตอนที่ 2 มีข้อคำถาม 29 ข้อคำถาม มีลักษณะคำถามที่เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ด้วยวิธีการแบบมาตราส่วนช่วงระดับคะแนน ตั้งแต่ 1-5 ระดับ ตามวิธีของ Likert (Likert Scale) เพื่อให้เกิดความสะดวกในการตอบแบบสอบถาม กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้ (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2565) ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะมี 3 ข้อคำถาม

ผู้วิจัยทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2565) จากนั้นจึงได้นำไปทดลองเครื่องมือ (Try-Out) กับกับครูโรงเรียนคลองกระทุ่มราษฎร์อุทิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ โดย ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.86 ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ในระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 (พรรณี ลีกิจวัฒนะ, 2565)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2. เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถาม google from ให้กับครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 38 คน ด้วยตนเองและนัดหมายวันให้ส่งแบบสอบถามกลับคืน

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ 1) 4.50-5.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2) 3.50-4.49 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3) 2.50-3.49 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 4) 1.50-2.49 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย 5) 1.00-1.49 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเปรียบเทียบโดยการใช้ตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Mean)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามตอนที่ 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิงมากที่สุด รองลงมาเป็นเพศชาย มีอายุ 30-40 ปี มากที่สุด รองลงมามีอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีรายได้อยู่ในช่วง 18,000-20,000 บาทมากที่สุด รองลงมามีรายได้อยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท มีรายได้อยู่ในช่วง 30,001-40,000 บาท และมีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี จำนวน 14 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 36.84 รองลงมามีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานสูงที่สุด คือ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล รองลงมาคือ ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน และด้านความต้องการมีอำนาจ ตามลำดับ ดังแสดงตามตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	N = 38		ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
	μ	σ	
1. ด้านความต้องการสัมฤทธิผล	4.26	0.30	มาก
2. ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน	4.23	0.31	มาก
3. ด้านความต้องการมีอำนาจ	3.47	0.26	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.99	0.19	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.99, σ = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด คือ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล (μ = 4.26 σ = 0.30) รองลงมาคือ ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน (ค่าเฉลี่ย = 4.23, σ = 0.31) และด้านความต้องการมีอำนาจ (μ = 3.47, σ = 0.26) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการใช้ตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า ครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ และ 5) ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังแสดงตามตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป		ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
เพศ	ชาย	4.18	มาก
	หญิง	3.95	มาก
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	4.00	มาก
	30 - 40 ปี	3.97	มาก
	41 - 50 ปี	3.96	มาก
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	4.29	มาก
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	3.99	มาก
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.99	มาก
รายได้	18,000 – 20,000 บาท	4.01	มาก
	20,001 – 30,000 บาท	3.91	มาก
	30,001 – 40,000 บาท	3.96	มาก
	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	4.04	มาก
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	4.07	มาก
	10 – 20 ปี	3.90	มาก
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.99	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 38 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 84.21 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 ตามลำดับ

2. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 30-40 ปีมากที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 44.74 รองลงมามีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 31.58 อายุ 41-50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 และอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.63 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 76.32 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 23.68

4. รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้อยู่ในช่วง 18,000-20,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างมีรายได้อยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท จำนวน

7 คน คิดเป็นร้อยละ 18.42 ถัดมามีรายได้อยู่ในช่วง 30,001-40,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 และมีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.16 ตามลำดับ

5. ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 เท่ากับกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงาน 10-20 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด คือ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล รองลงมาคือ ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน และด้านความต้องการมีอำนาจ โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลทั่วไปในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานงานของครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี มีความมุ่งมั่นในการใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน และมีการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ในด้านความต้องการมีอำนาจครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคีมีแรงจูงใจในด้านอำนาจหรือการมีอิทธิพลเชิงสร้างสรรค์ (Need for Power) ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ อาจส่งผลให้ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ขาดความมั่นใจในตนเอง และไม่แสดงบทบาทความเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ของโรงเรียน อีกทั้งอาจไม่สามารถชี้นำ แนะนำ หรือสร้างการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานได้ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ McClelland (1962, อ้างถึงใน จันทร์จีรา ตุ้ยหล้า และคณะ, 2566) อธิบายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดมาจากความต้องการภายในที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจผลักดันให้บุคคลมุ่งมั่นพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดความสำเร็จเป็นต้น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วัชริศ เจริญกุล (2563) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เช่นกันสอดคล้องกับ (Corpuz et al, 2022) ที่ศึกษาระดับแรงจูงใจตามทฤษฎีของ McClelland ในกลุ่มนักศึกษาบริหารธุรกิจ

ของมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งในประเทศฟิลิปปินส์ พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จเป็นแรงจูงใจที่โดดเด่นที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ และแรงจูงใจด้านอำนาจมีระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับการประสบความสำเร็จในงานและการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นมากกว่าการแสวงหาอำนาจ ผลการศึกษาดังกล่าวจึงมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าครูมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลและความต้องการความรักและความผูกพันอยู่ในระดับสูง ขณะที่ด้านความต้องการมีอำนาจมีระดับต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ

จากผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด คือ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลสอดคล้องกับการศึกษาของ Geronimo, De Jesus, De Luna, และ Leyesa (2024) ที่ศึกษาการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนรัฐบาลโดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีความต้องการที่เกิดขึ้นภายหลังของ McClelland (Acquired Needs Theory) พบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงาน ความรู้สึก และการแสดงออกของบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในองค์กรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า ครูในแต่ละช่วงวัยมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยแรงจูงใจดังกล่าวสามารถส่งผลต่อแนวทางการปฏิบัติงานและความมุ่งมั่นในการพัฒนางานของตน

2. ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ และ 5) ประสบการณ์การทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะครูโรงเรียนวัดไตรสามัคคีในส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีอายุ 30-40 ปี มีการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้ 18,000-20,000 และมีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และ มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10-20 ปี จำนวน 14 คนเท่ากัน เป็นกลุ่มที่มีมากที่สุดภายในโรงเรียน จึงอธิบายได้ว่าครูในโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่คล้ายกัน มีความรับผิดชอบ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน นอกจากนี้ การปฏิบัติงานในสถานศึกษายังเน้นการทำงานเป็นร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีม มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และการมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลให้ครูมีเป้าหมายและทัศนคติในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่วนใหญ่มี ความรักในวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในงาน และความสำเร็จของผู้เรียน มากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล จึงทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดย ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) ที่กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เช่น อายุ เพศ รายได้ และระดับการศึกษา เป็นตัวแปรพื้นฐานที่สามารถใช้จำแนกกลุ่มบุคคลได้อย่างชัดเจนและวัดได้ง่าย อย่างไรก็ตาม ตัวแปรทางประชากรศาสตร์เพียงอย่างเดียวอาจไม่สามารถอธิบายความแตกต่างด้านพฤติกรรมหรือความต้องการที่แท้จริงได้ เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นร่วมด้วย เช่น รูปแบบการดำรงชีวิต ค่านิยม ทัศนคติ และบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ ดังนั้น ในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งครูมีลักษณะงานและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึง

กัน จึงส่งผลให้ความแตกต่างด้านลักษณะประชากรศาสตร์ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 หรือโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในระดับเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for Affiliation: nAff) ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ โดยสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ผู้บริหาร นักเรียน และชุมชน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเพิ่มความผูกพันในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความต้องการมีอำนาจ (Need for Power: nPow) โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการเป็นผู้นำมากขึ้น เช่น การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมสำคัญ การมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาโรงเรียน การพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการอบรมหรือการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง ความกล้าแสดงออก และความรู้สึกมีคุณค่าในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่พบว่าด้านความต้องการมีอำนาจมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น นักวิจัยในอนาคตอาจนำประเด็นดังกล่าวไปศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านความต้องการมีอำนาจของครูในสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือโอกาสในการแสดงบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้เพื่อให้เข้าใจสาเหตุเชิงลึกของแรงจูงใจด้านดังกล่าว และสามารถนำไปพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

จันทร์จีรา ตุ้ยหล้า, ภูษิตย์ วงษ์เล็ก, และ ภูวกร อนันตรักษ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์,* 9(1), 167-179.

ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์. (2566). *อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.* [การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2867/1/gs651160039.pdf.

พรรณี ลีกิจวัฒนะ. (2565). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มีนเซอร์วิสซัพพลาย.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 3.

วัชริศ เจริญกุล. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยศิลปากร http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3257/1/59252340.pdf.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค.* กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สุปวีณ์ ชูรัศมี. (รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไตรสามัคคี). *สัมภาษณ์,* 25 มิถุนายน 2568.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568, 19 กรกฎาคม). *บัญชีแสดงอัตรากำลังครูตามมาตรฐานวิชาเอกในสถานศึกษา สพป.สมุทรปราการ เขต 1.* https://hrms.obec.go.th/info/majorStandard/major_03/1011010000?areaName=สพป.สมุทรปราการ%20เขต%201.

Corpuz, J. T., Sullano Peña, G., & Dela Torre Baconguis, R. (2022). Achievement, affiliation, power and academic performance of business management students of a state university in Cavite, Philippines. *Cogent Social Sciences,* 8(1), 2060538. https://doi.org/10.1080/23311886.2022.2060538.

Geronimo, M., De Jesus, F., De Luna, M. C., & Leyesa, M. (2024). Analyzing job motivation of multi-generational workforce of public-school teachers using acquired needs theory. *International Journal of Innovative Research in Social Sciences,* 7(2). https://ijirss.com/index.php/ijirss/article/view/7908/1733.

ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การหาร จากการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแหลมพันวา จังหวัดภูเก็ต

Mathematics Problem Solving Ability and Learning Achievement in Division Using the 5E Instructional Model of Grade 2 Students at Laem Panwa School, Phuket

ฟาดิ๊ล ลาเต๊ะ[1], อนุวัตร จิรวัฒนพาณิช[2], กันตภน ชัยเสนา[3]

[1]วิชาเอกคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต s6510357119@pkru.ac.th

[2]วิชาเอกคณิตสาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต anuwat.j@pkru.ac.th

[3]วิชาเอกคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต kantapon.c@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์จากการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น กลุ่มเป้าหมายเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแหลมพันวา ภูเก็ต ปีการศึกษา 2568 จำนวน 29 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น 2) แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และ 3) แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ความสามารถในการแก้ปัญหาอยู่ในระดับ ดี
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ได้คะแนนเฉลี่ย 14.82 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.04 คะแนน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70

คำหลัก: ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์, การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้

Abstract

The purposes of this research were to study the mathematical problem-solving ability and learning achievement through the 5E Inquiry-Based Instructional Model. The target group consisted of 29 Grade 2 students at Laem Panwa School, Phuket, during the

2025 academic year. The research instruments included: 1) the 5E inquiry-based lesson plans, 2) a mathematical problem-solving ability test, and 3) a mathematics learning achievement test. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and percentage.

The research findings were as follows:

1. The students' mathematical problem-solving ability after learning through the 5E Instructional Model was at a "Good" level.

2. The students' mathematics learning achievement after learning through the 5E Instructional Model was higher, with a post-test mean score of 14.82 a standard deviation of 3.04 which was significantly higher than the 70% threshold.

Keywords: Mathematical Problem-Solving Ability, Academic Achievement in Mathematics, Inquiry-Based Learning

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลและความรู้ข้ามพรมแดนส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในวิถีชีวิตของผู้คนการเตรียมความพร้อมสำหรับความท้าทายใหม่ๆจึงจำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้ทักษะโดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับพลวัตของสังคมเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพของเยาวชนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสากลสอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 และความต้องการของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561).

คณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากคณิตศาสตร์ช่วยให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบ มีแบบแผน สามารถ วิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ได้อย่างรอบคอบและถี่ถ้วน ช่วยให้คาดการณ์ วางแผน ตัดสินใจแก้ปัญหา ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้คณิตศาสตร์ยังเป็นเครื่องมือในการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และศาสตร์อื่น ๆ อันเป็นรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติให้มีคุณภาพและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้ทัดเทียม กับนานาชาติ การศึกษาคณิตศาสตร์จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัฒน์ (หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)

การสอนคณิตศาสตร์เรื่องการหาร จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจน ทักษะเข้าด้วยกัน เพื่อนำไปใช้ในการหาคำตอบ ครูควรจัดกิจกรรมให้สนุก เพื่อให้นักเรียนมีโอกาสประสบความสำเร็จในการเรียน และเกิดเจตคติที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลตามมาตรฐาน กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ผู้สอนจะต้องศึกษาวิเคราะห์มาตรฐาน กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์รวมทั้งเอกสารประกอบกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความยืดหยุ่นสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความเหมาะสมของผู้เรียนตามความเหมาะสมของผู้เรียนจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี/หลักการ สภาพปัญหา และความจำเป็นดังกล่าวนั้นครูควรใช้เทคนิคหลาย ๆ ประการ เพื่อไม่ให้เด็กเกิดความคับข้องใจ หรือขาดแรงจูงใจในการแก้ปัญหา การสอนให้นักเรียนคิดทำให้นักเรียนมีความเห็นชอบ และรู้จริง การสอนให้นักเรียนเห็นชอบ ทำให้นักเรียนแก้ปัญหาได้และทำให้นักเรียน

เติบโตขึ้นอย่างมีอิสรภาพ และหากนักเรียนมีโอกาสฝึกทักษะหลาย ๆ ข้อ นักเรียนจะมีความชำนาญและเฉียวฉลาดขึ้น ทำให้ผลสมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ให้นักเรียนได้เกิดการค้นคว้าหาความรู้และคำตอบด้วยตนเอง ให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ ฝึกคิด วิเคราะห์แยกแยะ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้หนึ่งที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ โดยยึดรูปแบบการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ คือ 1) ขั้นสร้างความสนใจ (Engagement) 2) ขั้นสำรวจและค้นหา (Exploration) 3) ขั้นอธิบายและลงข้อสรุป (Explanation) 4) ขั้นขยายความรู้ (Elaboration) และ 5) ขั้นประเมิน (Evaluation) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันไปซึ่งส่งผลให้นักเรียนเกิดทักษะการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

อย่างไรก็ตาม การสอนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแหลมพันวา จังหวัดภูเก็ต ในช่วงที่ผ่านมา พบว่านักเรียนส่วนใหญ่ยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการหารในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการประเมินของ สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ที่สะท้อนว่าผู้เรียนในระดับประถมศึกษายังมีข้อจำกัดด้านการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยเฉพาะโจทย์ที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์และการตีความสถานการณ์ ซึ่งสะท้อนแนวโน้มปัญหาทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา

ปัญหาสำคัญที่พบ คือ นักเรียนขาดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญกับโจทย์ปัญหา (Word Problems) นักเรียนมักไม่สามารถจับใจความสำคัญ วิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา และไม่สามารถแปลงข้อความให้เป็นประโยคสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์เพื่อนำไปสู่กระบวนการหาคำตอบที่ถูกต้องได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Organization for Economic Co-operation

and Development (2023) ที่รายงานว่านักเรียนจำนวนมากประสบปัญหาในการเชื่อมโยงสถานการณ์จริงกับแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ การเรียนการสอนแบบบรรยายหรือการให้ท่องจำสูตรเพียงอย่างเดียวจึงไม่เพียงพอที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ซึ่งสอดคล้องกับ Rodger W. Bybee (2006) ที่เสนอว่าการเรียนรู้ควรเน้นกระบวนการสืบเสาะและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนมากกว่าการรับความรู้แบบบรรยายซึ่งเป็นการเรียนรู้เชิงรับ (passive learning)

ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ปัญหาและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน การปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนรู้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างความสนใจ 2) การสำรวจและค้นหา 3) การอธิบายและลงข้อสรุป 4) การขยายความรู้ และ 5) การประเมินผล ถือเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และช่วยส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Melgarejo et al. (2024) และ Bozan และ Taşlıdere (2025) ที่พบว่ารูปแบบ 5E ช่วยพัฒนาทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียนได้

แม้ว่างานวิจัยทั้งในและต่างประเทศจะชี้ให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น (5E) สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ายังมีข้อจำกัด กล่าวคือ งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาในภาพรวม หรือศึกษาในระดับชั้นที่สูงกว่า ขณะที่การศึกษาที่เน้นเนื้อหาเฉพาะเรื่อง “การหาร” ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ยังมีจำนวนน้อย และยังขาดการศึกษาในบริบทของสถานศึกษาจริงในพื้นที่ ดังนั้นจึงเกิดช่องว่างองค์ความรู้ (gap of knowledge) ที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

จากเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การหาร ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จากการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น (5E) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้และเพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนสำหรับนำไปปรับใช้ในการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

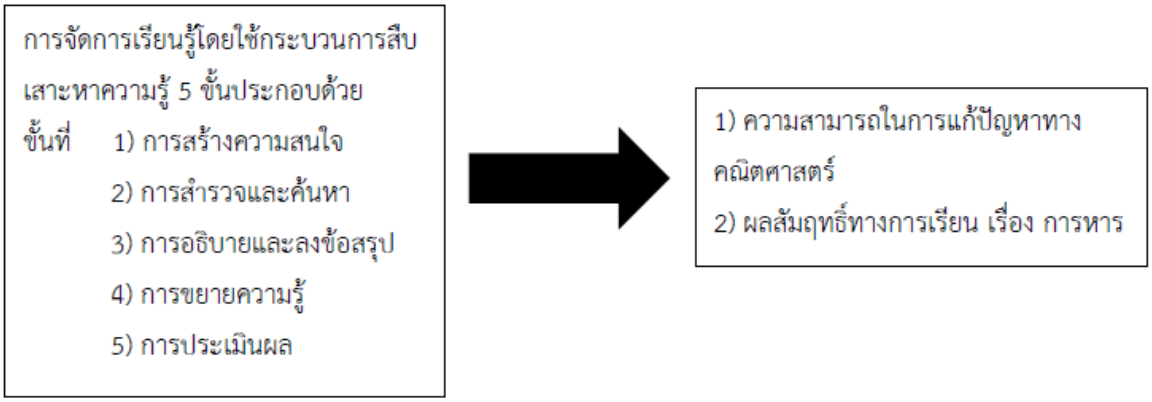
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์จากการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง การหารของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีความสามารถในการแก้ปัญหา และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การหาร ที่สูงขึ้น หลังจากได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น (5E)
2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ได้รับการพัฒนาความสามรถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการแก้ปัญหาระดับที่สูงขึ้น และสามารถประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์อื่นๆ
3. ครูผู้สอนได้รับแนวทางในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น (5E) ที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในเรื่องอื่นๆ

กรอบแนวคิด



สมมติฐาน

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 หลังจากได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น (5E) สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70
2. ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 หลังจากได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น (5E) อยู่ในระดับดี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น (Pre-experimental research) โดยใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง (One-group pretest-posttest design) เพื่อศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น (5E) ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน

1. ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแหลมพันวา จังหวัดภูเก็ต ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 29 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 แผนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น (5E) จำนวน 10 แผน 10 ชั่วโมง ซึ่ง ประกอบไปด้วย มาตรฐานการ เรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อ และอุปกรณ์การเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เกณฑ์การวัดและประเมินผล โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอนด้านการสอนคณิตศาสตร์และด้านการวัดและการประเมินผลจำนวน 3 ท่านซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน ได้ให้คะแนนความเหมาะสมของของแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง การหาร สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น (5E) มีค่าเฉลี่ยของคะแนน ประเมินผลจากผู้เชี่ยวชาญ เท่ากับ 4.75 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.25 คุณภาพ ของแผนการ จัดการเรียนรู้อยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด

2.2 แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ จำนวน 2 ข้อ 10 คะแนน ผู้วิจัยนำคะแนนรวมของทั้ง 20 ข้อมาแปลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น (5E) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผล

คะแนน 16-20 คะแนน หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับดีมาก
คะแนน 14-15 คะแนน หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับดี
คะแนน 12-13 คะแนน หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 10-11 คะแนน หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับพอใช้
คะแนน 0-9 คะแนน หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปรับปรุง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติt-testแบบdependent samples

2. วิเคราะห์ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด

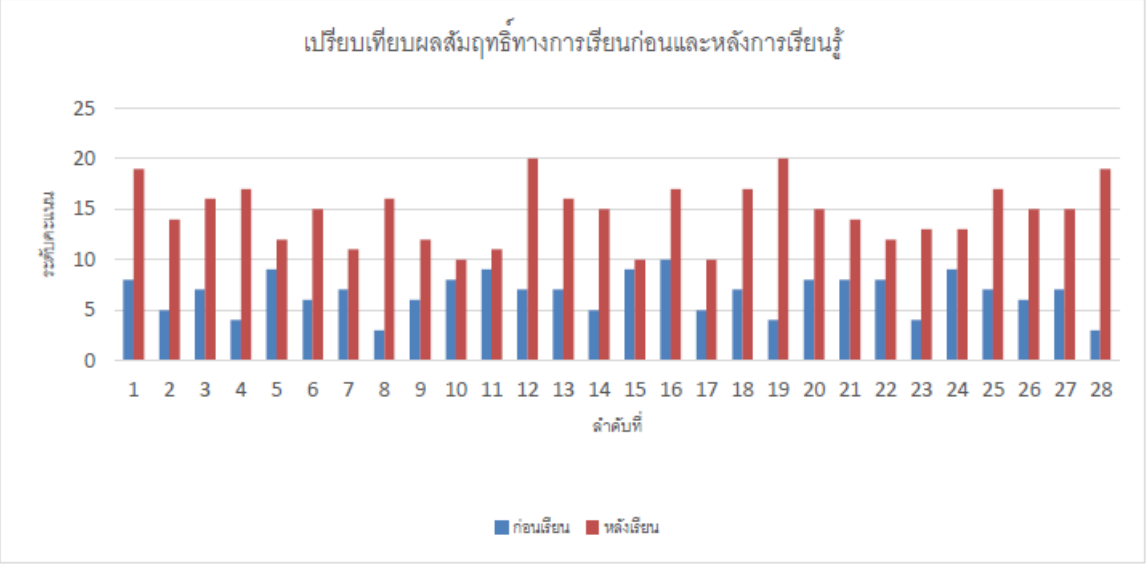
3. วิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์และแปลผลเป็นระดับคุณภาพ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีต่อการเรียนคณิตศาสตร์เรื่อง การหาร โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น (5E) จากแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหา แบบทดสอบ

วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ก่อนและหลังการจักการเรียนรู้ สรุปผลการวิจัยได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะ 5 ขั้น (5E) หลังการจัดการเรียนรู้คิดเป็นร้อยละ 72.20 ซึ่งสูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ สูงกว่าเกณฑ์ 70% ที่กำหนดไว้ เป็นดังภาพและตารางดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น (5E)

จากภาพที่ 1 พบว่า นักเรียนทุกคนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการทางการเรียนที่ชัดเจนภาพหลังการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ 5 ขั้น นอกจากนี้มีนักเรียนจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 65.51 ที่มีคะแนนหลังเรียนตั้งแต่ 14 คะแนนขึ้นไป

ตาราง 1 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น (5E) เรื่อง การหาร

คะแนน	N	คะแนนเต็ม	รวม	μ	σ
ก่อนเรียน	29	20	191	6.58	1.91
หลังเรียน	29	20	419	14.82	3.04

จากตารางพบว่า ผลการทดสอบก่อนเรียนจากคะแนนเต็ม 20 คะแนน ได้คะแนนเฉลี่ย 6.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.91 คิดเป็นร้อยละ 29 ผลการทดสอบหลังเรียนจากคะแนนเต็ม 20 คะแนน ได้

คะแนนเฉลี่ย 14.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.04 คิดเป็นร้อยละ 72.20 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

หลังตรวจแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น (5E) เรื่อง การหาร โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งกำหนดระดับคะแนนรายขั้นเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 0,1 และ 2คะแนน ตามขั้นตอนการแก้ปัญหาของโพลยา แบบทดสอบประกอบด้วยข้อสอบจำนวน 20 ข้อ โดยแต่ละข้อมีคะแนนเต็ม 1 คะแนนรวมคะแนนเต็มเท่ากับ 20 คะแนน ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน สรุปผลการวิจัยได้ตารางดังนี้

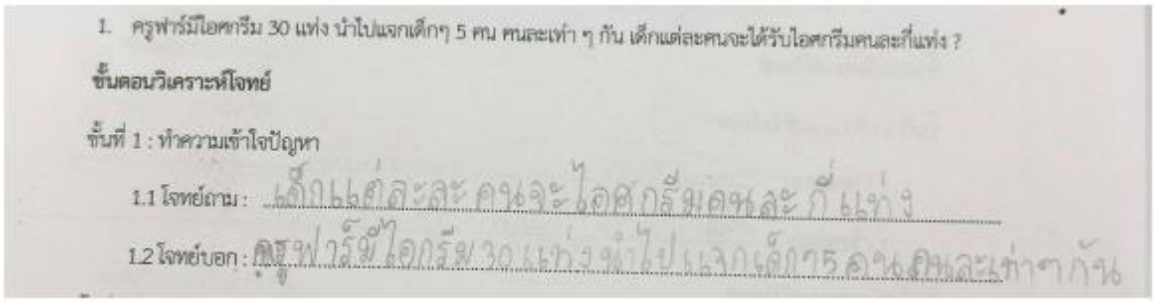
ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ แบบ 5 ขั้น (5E) เรื่อง การหาร ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

ค่าสถิติ	ความสามรถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์			ระดับความสามารถ
	ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	รวม 2 ข้อ	
μ	6.12	6.25	12.37	ดี

จากตารางสรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบ เสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น (5E) ข้อที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.12 คะแนน ข้อที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.25 คะแนน และ ค่าเฉลี่ยคะแนนรวมทั้งสองข้อ เท่ากับ 12.37 คะแนน โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

จากการพิจารณาร่องรอยการแก้ปัญหาจากแบบวัดความสามารถของนักเรียนส่วนใหญ่ พบว่ามีรูปแบบ การแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับตัวอย่างที่นำเสนอดังแสดงในภาพ 2 และ 3

ตัวอย่างการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 (ข้อที่ 1)


1. ครูฟาร์มีไอศกรีม 30 แท่ง นำไปแจกเด็กๆ 5 คน คนละเท่า ๆ กัน เด็กแต่ละคนจะได้รับไอศกรีมคนละกี่แท่ง ?

ขั้นตอนวิเคราะห์โจทย์

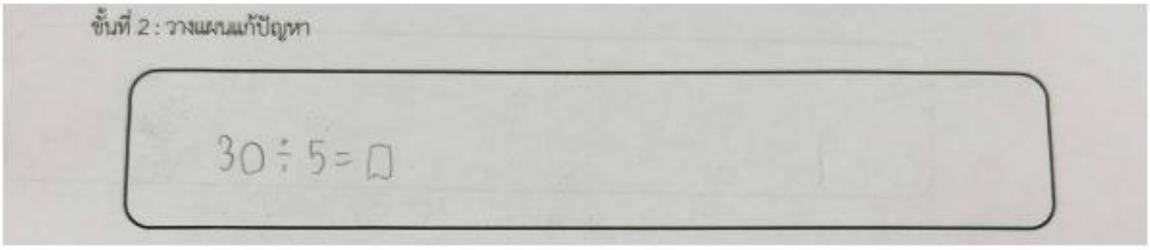
ขั้นที่ 1 : ทำความเข้าใจปัญหา

1.1 โจทย์ถาม : เด็กแต่ละคนจะได้ไอศกรีมคนละกี่แท่ง

1.2 โจทย์บอก : ครูฟาร์มีไอศกรีม 30 แท่ง นำไปแจกเด็ก 5 คน คนละเท่าๆกัน

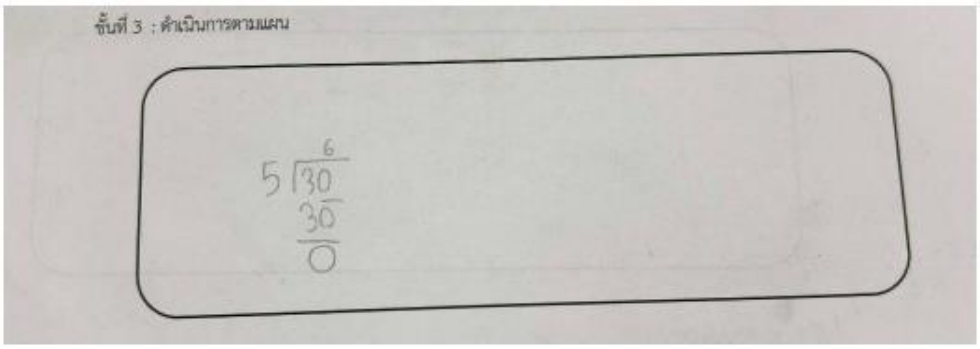
ภาพที่ 2 ขั้นที่ 1 ทำความเข้าใจปัญหา

1. ขั้นทำความเข้าใจปัญหา นักเรียนสามารถระบุข้อมูลสำคัญจากโจทย์ได้ครบถ้วน ดังนี้ ระบุได้ว่าครูฟาร์มีไอศกรีม 30 แท่งนำไปแจกเด็กๆ 5 คน คนละเท่าๆ กัน และระบุได้ว่าโจทย์ถาม เด็กแต่ละคนจะได้รับไอศกรีมคนละกี่แท่ง



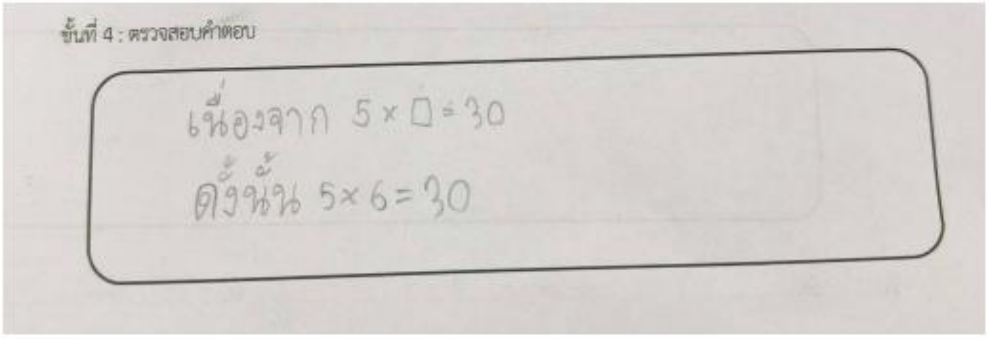
ภาพที่ 2 ขั้นที่ 2 วางแผนแก้ปัญหา

2. ขั้นการวางแผนแก้ปัญหา นักเรียนระบุวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้การหาร ในวางแผนคำนวณด้วยประโยคสัญลักษณ์ 30 ÷ 5



ภาพที่ 2 ขั้นที่ 3 ดำเนินการตามแผน

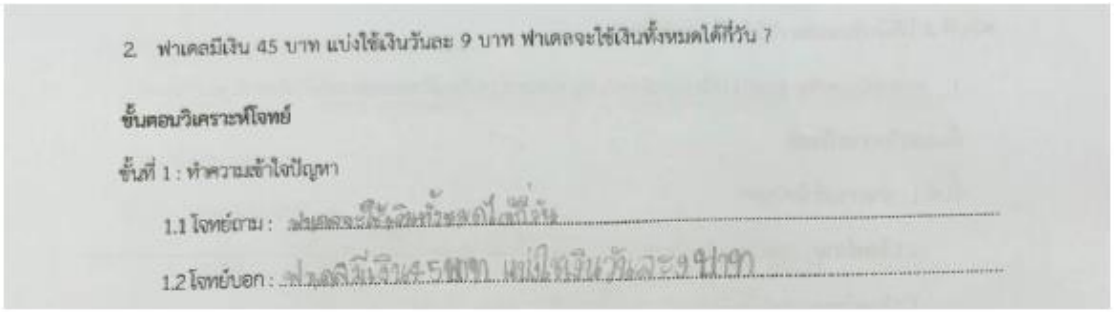
3. ขั้นการดำเนินการแก้ปัญหา นักเรียนดำเนินการคำนวณตามแผนโดยแสดงวิธีทำการหารยาว 30 ÷ 5 ได้ผลลัพธ์เท่ากับ 6 ซึ่งเป็นไปตามขั้นตอนการแก้ปัญหา



ภาพที่ 2 ขั้นที่ 4 ตรวจสอบคำตอบ

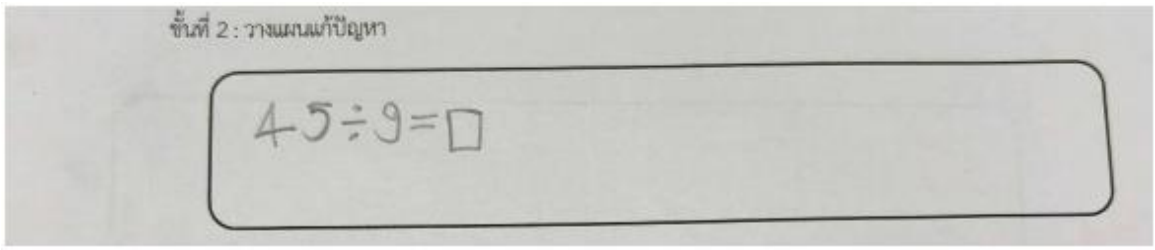
4. ตรวจสอบคำตอบ นักเรียนตรวจสอบคำตอบโดยใช้ความสัมพันธ์ในการคูณ โดนการนำ 5 คูณกับ 6 ได้ผลลัพธ์เท่ากับ 30 ซึ่งตรงกับไอศกรีมทั้งหมด จึงได้ข้อสรุปว่าเป็นคำตอบที่ถูกต้อง

ตัวอย่างการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 (ข้อที่ 2)



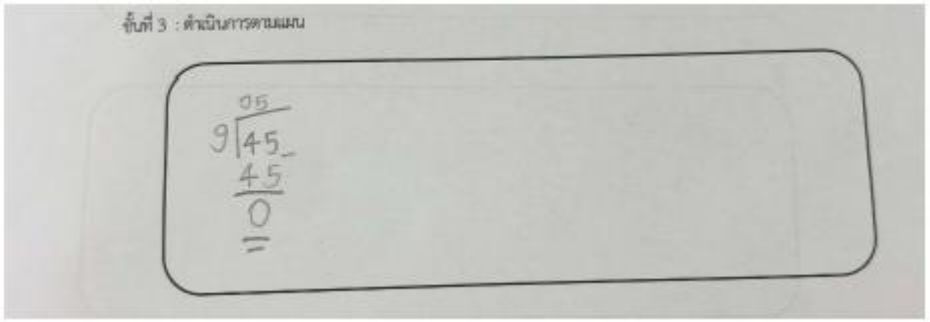
ภาพที่ 3 ขั้นที่ 1 ทำความเข้าใจปัญหา

1. ขั้นทำความเข้าใจปัญหา นักเรียนสามารถระบุข้อมูลสำคัญจากโจทย์ได้ครบถ้วน ดังนี้ ระบุได้ว่าฟาเดลมีเงิน 45 บาทแบ่งใช้เงินวันละ 9 บาท และระบุได้ว่าโจทย์ถาม ฟาเดลใช้เงินทั้งหมดได้กี่วัน แสดงให้เห็นว่านักเรียนเข้าใจเงื่อนไขของปัญหาได้อย่างถูกต้อง



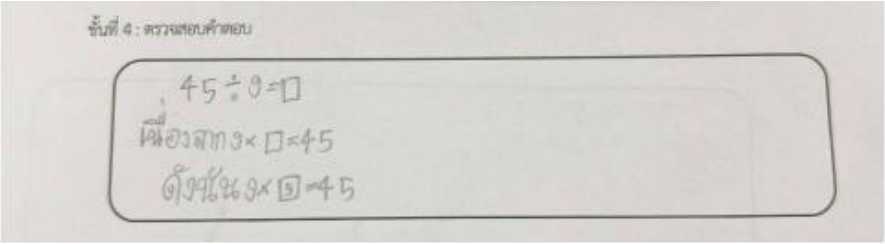
ภาพที่ 3 ขั้นที่ 2 วางแผนแก้ปัญหา

2. ขั้นการวางแผนแก้ปัญหา นักเรียนระบุวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้การหาร ในวางแผนคำนวณด้วยประโยคสัญลักษณ์ 45 ÷ 9



ภาพที่ 3 ขั้นที่ 3 ดำเนินการตามแผน

3. ขั้นการดำเนินการแก้ปัญหา นักเรียนดำเนินการคำนวณตามแผนโดยแสดงวิธีทำการหาร ยาว 45 ÷ 9 ได้ผลลัพธ์เท่ากับ 5 ซึ่งเป็นไปตามขั้นตอนการแก้ปัญหา



ภาพที่ 3 ขั้นที่ 4 ตรวจสอบคำตอบ

4. ตรวจสอบคำตอบ นักเรียนตรวจสอบคำตอบโดยใช้ความสัมพันธ์ในการคูณย้อนกลับ โดนการนำ 9 คูณกับ 5 ได้ผลลัพธ์เท่ากับ 45 ซึ่งตรงกับเงินทั้งหมด จึงได้ข้อสรุปว่าเป็นคำตอบที่ถูกต้อง

ผลการศึกษาโดยรวมพบว่า นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ตามกระบวนการอย่างเป็นลำดับ ทั้งนี้พิจารณาจากร่องรอยการแก้ปัญหาของนักเรียนส่วนใหญ่ แสดงให้เห็นว่านักเรียนสามารถทำความเข้าใจปัญหา วางแผนแก้ปัญหา ดำเนินการตามแผน และตรวจสอบคำตอบได้อย่างถูกต้อง สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบ สืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น (5E) สามารถส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแหลมพันวา จังหวัดภูเก็ต ต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์เรื่อง การหาร โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น (5E) การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ทั้งก่อนและหลังเรียนโดยใช้กระบวนการสืบเสาะหความรู้ 5 ขั้น (5E) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษามาจากการเลือกแบบเจาะจง เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 29 คน โรงเรียนแหลมพันวา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะ 5 ขั้น (5E) แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์เป็นอัตนัย จำนวน 2 ข้อ และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การหาร โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น (5E) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแหลมพันวา จังหวัดภูเก็ต หลังการได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้อบบ 5 ขั้น (5E) คิดเป็นร้อยละ 72.20% ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70

2. ความสารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง การหาร สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแหลมพันวา โดยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น (5E) อยู่ในระดับดี

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนแหลมพันวา จังหวัดภูเก็ต โดยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น (5E) สะท้อนให้เห็นว่านักเรียนสามารถดำเนินกระบวนการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นลำดับ ขั้นตอน และใช้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวมีส่วนช่วยพัฒนาทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหา ทั้งนี้สอดคล้องกับ Bozan และ Taşldere (2025) ที่พบว่าการจัดการเรียนรู้แบบ 5E สามารถส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนควบคู่กับการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของผู้เรียนได้ และสอดคล้องกับ Fang, Ng และ Tam (2025) ที่พบว่าการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้รูปแบบ 5E สามารถส่งเสริมกระบวนการคิดและการแก้ปัญหาของผู้เรียนระดับประถมศึกษาได้อย่างเป็นระบบ สามารถอภิปรายผลตามลำดับผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ แบบ 5 ขั้น (5E) นักเรียนทุกคนมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างชัดเจน แสดงว่าการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรูแบบ 5 ขั้น (5E) ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง นักเรียนสามารถสรุปความคิดรวบยอดได้ด้วยตนเอง และยังมีการปฏิบัติทั้งเป็นรายบุคคล เป็นคู่ เรียนเป็นกลุ่มทำให้นักเรียนต้องคิดต้องทำมีการแสดงความคิดเห็นทำให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างเป็นกันเอง นักเรียนไม่รู้สึกเครียดและกระตุ้นความอยากรู้อยากเรียน ซึ่งสอดคล้องกับประโยชน์ของกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ แบบ 5 ขั้น (5E) ตามที่ (ลาวัลย์ พลกล้า 2553: 3) กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงนักเรียนจะเกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ทำให้เกิดความสามารถในการถ่ายโยงการเรียนรู้ บรรยากาศในชั้นเรียนจะเป็นแบบนักเรียนเป็นศูนย์กลาง นักเรียนทุกคนต้องคิดต้องทำถ้าเป็นกลุ่มย่อยต้องมีการแสดงความคิดเห็นรับผิดชอบต่องานของตนและของกลุ่ม นักเรียนอยู่ในบรรยากาศที่ไม่เคร่งเครียด ทำให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์ จึงส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกคนสูงขึ้นและสูงกว่าก่อนเรียน นอกจากนี้ สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2545: 142) ได้กล่าวถึง ข้อดีของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น (5Es) ว่า ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการค้นคว้าหาความรู้และการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ความรู้ที่ได้มีคุณค่า มีความหมายสำหรับผู้เรียน เป็นประโยชน์และจดจำได้นาน สามารถเชื่อมโยงความรู้ และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

2. ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ แบบ 5 ขั้น (5E) อยู่ในระดับดี สะท้อนให้เห็นว่านักเรียนสามารถดำเนินกระบวนการแก้ปัญหาได้ อย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การทำความเข้าใจปัญหา การวางแผนแก้ปัญหา การดำเนินการ และการตรวจสอบคำตอบทั้งนี้เป็นเพราะการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น (5E) ช่วยส่งเสริมการฝึกฝนทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญ และเน้นการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาโดยใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์ ทำให้ผู้เรียนเข้าใจปัญหาและหาแนวทางแก้ปัญหาได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของชันชิ (Chun-Chi, 2009 อ้างถึงใน วารุณี บุญรอด, 2556) กล่าวว่า การใช้กระบวนการสืบเสาะความรู้ 5 ขั้น (5E) สามารถเพิ่มแรงจูงใจและความสนใจในการเรียนรู้ของนักเรียนได้ โดยรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้เป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นให้นักเรียนได้เรียนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการแลกเปลี่ยนความรู้ บรรยากาศในการเรียนรู้เต็มไปด้วยความกระตือรือร้น ตื่นเต้น ไม่เบื่อหน่าย นักเรียนได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ ได้ช่วยเหลือกันภายในกลุ่มและการสร้างความรู้ด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ครูผู้สอนควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมใน ขั้นสำรวจและค้นหา (Explore) และขั้นอธิบายและลงข้อสรุป (Explain) ให้ชัดเจน โดยใช้สื่อที่เป็นรูปธรรมหรือสถานการณ์จำลอง เพื่อช่วยให้นักเรียนสร้างมโนทัศน์เรื่องการหารและความสัมพันธ์ของการแบ่งกลุ่มเท่าๆ กันได้อย่างถูกต้อง

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาอยู่ในระดับดี ควรส่งเสริมให้นักเรียนฝึกทำแบบทดสอบอัตนัยที่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างต่อเนื่อง เพื่อต่อยอดทักษะการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ในเนื้อหาที่ซับซ้อนขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการวิจัยต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบ 5E ช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์และการแก้ปัญหาได้ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเปรียบเทียบกับรูปแบบการสอนอื่น เช่น Open Approach หรือ Problem-Based Learning เพื่อดูว่ารูปแบบใดให้ผลดีกว่าในด้านผลสัมฤทธิ์และทักษะการคิด

2. จากผลที่พบว่านักเรียนแก้โจทย์การหารได้ดี ควรศึกษาต่อยอดโดยใช้รูปแบบ 5E กับเนื้อหาคณิตศาสตร์ที่ซับซ้อนมากขึ้น เช่น การคูณ หรือโจทย์หลายขั้นตอน

เอกสารอ้างอิง

Bozan, I., & Taşlıdere, E. (2025). Effect of the 5E model enriched with coding and digital game design activities on students' academic achievement and problem-solving skills. *Education and Information Technologies.*

Fang, X., Ng, D. T. K., & Tam, W. T. (2025). Design mobile computational thinking-integrated mathematics lessons based on the 5E instructional model for primary students. *Educational Technology Research and Development.*

Melgarejo, T. F. V., et al. (2024). The 5E instructional model in the meaningful learning of science and technology. *Frontiers in Education,* 9, 1435530.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023*). PISA 2022 Results (Volume I): The State of Learning and Equity in Education.* Paris: OECD Publishing.

Rodger W. Bybee. (2006). *The BSCS 5E Instructional Model: Origins and Effectiveness.* Colorado Springs, CO: BSCS.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

คชินทร์ โกกนุทาภรณ์, & สุกัญญาศรมณี. (2024). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง การหาร ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยการใช้ชุดแบบฝึกทักษะ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ ปริทัศน์,* 14(1), 30-40.

สุธิดา จันทร์ส่ง, ธัญญา กาศรุณ, & อัญชลี แสงอาวุธ. (2025). การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ เรื่อง การหาร ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบเปิด. *วารสารนวัตกรรมการบริหาร และการ จัดการศึกษา,* 3(1), 16-30.

สุพัตรา เมืองจันทร์, อนุวัตร จิรวัฒนพาณิช, & จุฑามาศ ชูจันทร์. (2025). การศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ แบบ 5 ขั้น (5E) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียน อบจ. บ้านนาบอน. *การประชุมวิชาการระดับชาติ และนานาชาติเบญจมิตรวิชาการครั้งที่ 15,* 38-50.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2566*). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET).*

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2566). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2566.* กรุงเทพฯ: สทศ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2560/2561: การปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัล.* กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.

วารุณี บุญรอด. (2556). *ผลการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5E ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์สำหรับนักระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.*

การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

A Study of Good Governance Administration at Pathumthani “Nanthamunee Bamrung” School under the Secondary Educational Service Area Office 4

ปาวีณา โกวิวัฒน์[1], ศันสนีย์ อยู่เย็น[2]
[1]สำนักวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยธนบุรี

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู 2) เสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู และ 3) เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ตามความคิดเห็นของครูตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูของโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่า t-test และค่า F-test (one-way ANOVA) และส่วนข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายเปิด จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (content Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูในโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และหลักนิติธรรม 2) แนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน พบว่า ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานอย่างเคร่งครัด โดยเน้นการบริหารงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และ 3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำหลัก: การบริหารงาน,หลักธรรมมาภิบาล

Abstract

The purposes of this study were: 1) to examine the level of administration based on the principles of good governance among teachers, and 2) to propose guidelines for developing administration based on the principles of good governance; also 3) to compare administration based on the principles of good governance, categorized by gender, age, education level, and work experience at Pathumthani “Nanthamunee Bamrung” School under the Secondary Educational Service Area Office 4 , Pathum Thani Province. The population used in this study consisted of school administrators and teachers of Pathumthani “Nanthamunee Bamrung” School under the Secondary Educational Service Area Office 4, totaling 60 participants. The research instrument used for data collection was a closed-ended questionnaire. The statistics used for data analysis were percentages, mean, standard deviation, and t-test and F-test (one-way ANOVA).

The results of the study revealed that 1) the overall level of administration based on the principles of good governance among teachers at Pathumthani “Nanthamunee Bamrung” School was at a high level (μ = 4.12). When considering each aspect, most aspects were found to be at a high level. The aspects were ranked from the highest to the lowest mean as follows: value for money, accountability, transparency, morality, and participation. The rule of law was at a moderate level. 2) The guidelines for developing administration based on the principles of good governance suggested that school administrators should strictly adhere to good governance principles in administration by emphasizing fairness, transparency, and the public interest. In addition, administrators should encourage teachers and staff to participate in decision-making processes in school operations and give importance to building morale and motivation among teachers to enhance pride and motivation in their work, which would contribute to effective school administration based on the principles of good governance. 3) The results of administration based on the principles of good governance, classified by

gender, age, education level, and work experience, revealed that teachers and educational personnel of different genders, age, education level, and work experience, had overall opinions on the aforementioned administration that did not differ.

Keywords: Administration, Good Governance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลักธรรมาภิบาล เป็นมิติของกระบวนทัศน์ใหม่ การบริหารงานภาครัฐ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การเน้นบทบาทของผู้บริหารงานภาครัฐในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการที่มีคุณภาพสูง ในการบริหารงานแต่ละระดับมากขึ้น เพื่อประกันเรื่องฉ้อราษฎร์บังหลวงและความไม่มีประสิทธิภาพการบริหารงานอย่างโปร่งใสให้ มีคุณภาพ ระบบธรรมาภิบาลจึงเป็นหัวใจสำคัญยิ่งของทุกองค์กรไม่ว่าหน่วยงานราชการหรืองานเอกชน (เกษม วัฒนชัย; 2546)

หลักการบริหารจัดการที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (good governance) ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในการปฏิรูประบบราชการ ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า จึงถูกหยิบยกมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหาร (ถวิลวดี บุรีกุล; และคนอื่นๆ 2547)

จากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารการศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจเพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้น ทำให้สถานศึกษาต้องตระหนักในการบริหารให้มีความโปร่งใสและมีความรับผิดชอบได้กล่าวว่าหลักการสร้างธรรมาภิบาลที่ดีมีองค์ประกอบ 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2560)

ปัญหาสำคัญของประเทศไทยได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องแสวงหารูปแบบหรือวิธีการ เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และการบริหารงานให้ทันต่อกระแสของความเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัย โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะนำประเทศชาติให้มีการพัฒนาก้าวหน้า โดยเน้นถึงการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พีรพล ไทยทอง, 2560)และเกิดปัญหาสะท้อนการขาดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการในองค์กรทางการศึกษาของโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงาน ซึ่งมีหน้าที่บริหารจัดการตามภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปโดยตรง ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพของประชากรนักเรียน

กล่าวได้ว่าผู้วิจัยยังมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นสถานศึกษาที่ผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนว่ามีระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามธรรมาภิบาลอย่างไร ได้เปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามธรรมาภิบาลของโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอย่างไร และศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เป็นข้อมูลเชิงการปฏิบัติสำหรับพัฒนาต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมในโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” ที่จะทำให้ปัญหาและอุปสรรค นั้นน้อยลงหรือหมดไป และจะทำให้ภายในองค์การโรงเรียนมีความสอดคล้องต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้

วัตถุประสงค์

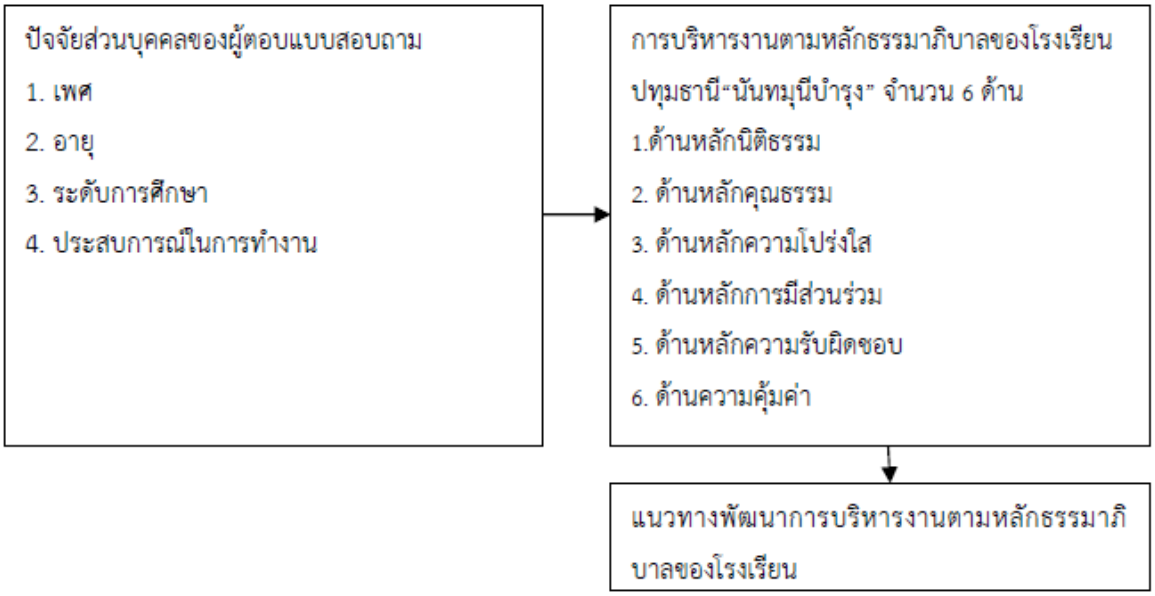
1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูในโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ตามความคิดเห็นของครูตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูในโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาก0ารบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ได้แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและเกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ซึ่งประกอบด้วย 6 หลักการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา จากแนวคิดของชัยอนันต์ สมุทรวานิช (2541) และ ของอินทรรัตน์ ยอดบางเตย (2560) แสดงได้ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และรับกลับคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 60 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และมีความสมบูรณ์นำไปใช้เป็นข้อมูลได้ทั้งหมด

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และข้าราชการครู จำนวน 36 คน ของโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี รวมจำนวนทั้งสิ้น 60 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค

ได้ค่าความเชื่อมั่น(Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.89 และทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยดัชนีความสอดคล้อง IOC มีค่าเท่ากับ 0.92 (Rovinelli & Hambleton,1977) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปแจกให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูของโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” จำนวน 60 คน และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 60 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบปลายปิด ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบค่า t-test และค่า F-test (one-way ANOVA) และส่วนข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายเปิด จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบการพรรณนา

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูในโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยว่าใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูในโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู โรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง”

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	μ	σ	แปลความ
1. ด้านหลักนิติธรรม	4.09	0.41	มาก
2. ด้านหลักคุณธรรม	4.11	0.43	มาก
3. ด้านหลักความโปร่งใส	4.11	0.43	มาก
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.10	0.42	มาก
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.14	0.46	มาก
6. ด้านความคุ้มค่า	4.17	0.48	มาก
รวม	**4.12**	**0.44**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูของโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูในโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.48$) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.46$) ด้านหลักความโปร่งใสและด้านหลักคุณธรรม ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.43$) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.42$) และหลักนิติธรรม ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.41$)

2. ข้อเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

2.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน โดยเน้นการบริหารงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

2.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความ

ภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้ โดยรวม ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้ โดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนปทุมธานี“นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูในโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และส่วนด้านหลักนิติธรรม

2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ได้แก่ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานอย่างเคร่งครัด โดยเน้นการบริหารงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 ผู้วิจัยจะนำประเด็นและข้อค้นพบจากการวิจัยมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนปทุมธานี“นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับ ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความโปร่งใส นั้นเป็นเพราะโรงเรียนปทุมธานี“นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นจึงนำหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของโรงเรียนและเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ประกอบกับในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะของนักบริหารการศึกษามืออาชีพเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติกฎกระทรวง ระเบียบคำสั่งนโยบาย ทฤษฎีหลักการบริหารจัดการตลอดจนทักษะที่จำเป็นสำหรับการบริหารโรงเรียนและในการบริหาร โรงเรียนผู้บริหารได้สร้างจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในการประหยัดการใช้ทรัพยากรลดขั้นตอนการให้บริการในการทำงาน ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการ ทำงานมีระบบติดตามประเมินผลในการดำเนินการมีระบบการรายงานผลที่สอดคล้องกับระบบการ ประเมินผลใช้เทคนิคการบริหารงานรูปแบบใหม่จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ดังนี้

1. หลักนิติธรรม ผลการวิจัยพบว่า ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนปทุมธานี“นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 ด้านหลักนิติธรรมโดยรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ ข้อตกลงหรือแนวการบริหารงานในโรงเรียนอย่างชัดเจนสอดคล้องกับแนวคิดของสุวรรณ ทองคำ (2555) ศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากเกือบทุกหลัก ยกเว้นหลักคุณธรรมที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนเกือบทุกลักษณะและสถานภาพ ส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก ยกเว้นผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากที่สุด วัยวุฒิ คุณวุฒิทางการศึกษาประสบการณ์การบริหาร และขนาดของโรงเรียนที่ผู้บริหาร

ดำรงตำแหน่งอยู่กับสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2. หลักคุณธรรม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนปทุมธานี“นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 ด้านหลักคุณธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากและค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวงสอดคล้องกับแนวคิดของเกียรติยศ เอี่ยมคงเอก (2554) ศึกษาการบริหารงานโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทรรศนะบุคลากรโรงเรียนโพธินิมิตวิทยาคม จังหวัดนนทบุรี พบว่าทัศนะบุคลากรต่อการบริหารงานโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หลักนิติธรรม พบว่า บุคลากรมีทัศนะว่าการบริหารงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และการบริหารกิจการนักเรียนเป็นไปตามระเบียบของทางราชการมีค่าเฉลี่ยสูงสุดหลักคุณธรรม พบว่า บุคลากรมีทัศนะว่าการบริหารงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และการบริหารกิจการนักเรียนโดยใช้หลักธรรมในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3. ด้านหลักความโปร่งใส ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนปทุมธานี“นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 หลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อมีการควบคุม คือ กำกับดูแลตรวจสอบการทำบัญชีทะเบียนการเงินและพัสดุให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบันสอดคล้องกับแนวคิด ชัยอนันต์ สมุทรวานิช (2541) นักวิชาการทางด้านรัฐศาสตร์ที่มีผลงานตีพิมพ์มากมาย ได้กล่าวถึง ธรรมาภิบาลว่าเป็นกลไกของรัฐทั้งทางการเมืองและการบริหารมีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ สะอาด โปร่งใส และรับผิดชอบ เป็นการให้ความสำคัญกับภาครัฐและรัฐบาลเป็นด้านหลัก และ นฤมล ทับจุมพล ซึ่งเป็นนักวิชาการทางรัฐศาสตร์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ให้ความหมายของ Good Governance ว่าเป็นลักษณะและวิถีทางของการใช้อำนาจทางการเมือง เพื่อจัดการงานของบ้านเมืองโดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อพัฒนาการมีธรรมาภิบาลจะช่วยให้มีการฟื้นฟูทางเศรษฐกิจของประเทศทั้งนี้เพราะรัฐบาลสามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการทางกฎหมายที่มีอิสระ ที่ทำให้การดำเนินการเป็นไปตามสัญญามีระบบราชการ ระบบนิติบัญญัติ และสื่อมวลชนที่มีความโปร่งใส รับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้

4. ด้านหลักความมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนปทุมธานี“นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 ด้านหลักความมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อสนับสนุนให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ คือของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอินทรรัตน์ ยอดบางเตย (2560) กล่าวถึงองค์ประกอบของธรร

มาภิบาลจากองค์การจากต่างประเทศตอนหนึ่งกล่าวว่า Japan International Cooperation Agency (JICA) (อ้างในอินทรัตน์ ยอดบางเตย ในปี 1995 เช่นกัน JICA ของญี่ปุ่นก็ได้เสนอเนื้อหาของ Good Govemance ซึ่งมีเนื้อหามากมายแต่ขอยกมาให้เห็นเพียง 3 ประการ คือ 1) ความสามารถของรัฐที่จะทำงานให้ได้ผล มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากองค์กร และกลไกการทำงาน 2) รัฐต้องตอบสนองความต้องการของประชาชน และเคารพสิทธิมนุษยชน 3) รัฐมีหน้าที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมขอประชาชนจากการศึกษาดังกล่าว พบว่า ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนการที่จะสามารถให้การบริหารขับเคลื่อนไปได้นั้นผู้นำในหน่วยงานนั้นๆควรมีหลักการบริหารแบบมีรูปแบบการวางแผนงานและเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามาตรวจสอบในการบริหารงานบริหารงานแบบโปร่งใสตรวจสอบได้ คือให้คนอื่นที่ไม่ใช่คนในองค์กรของตนสามารถตรวจสอบและเสนอจุดที่บกพร่องเพื่อนำไปสู่การแก้ไขสืบไป

5. ด้านหลักความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนปทุมธานี“นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 ด้านหลักหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อสนับสนุนให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ คือ ของโรงเรียนรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์ของโรงเรียนอย่างเหมาะสมชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2560) ได้กล่าวในหนังสือเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการบริหารอย่างมาก เพราะสถานศึกษาเป็นระบบของระบบการศึกษาและระบบสังคม ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ซึ่งจะประกอบด้วยผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นงานที่ยากลำบาก เป็นงานที่สำคัญและท้าทายความสามารถของบุคคล ผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องรู้ ต้องตระหนัก และมีความรู้ความสามารถอย่างดี ในบทบาทภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งนี้ ยิ่งไปกว่านั้นยังต้องเข้าใจพลังทางสังคม ต่าง ๆ ที่มีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอีกด้วย ความพยายามที่จะรวบรวมเอาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมโนทัศน์ในเรื่องบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

6. หลักความคุ้มค่า ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนปทุมธานี “นันทมุนีบำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 ด้านหลักความ คุ้มค่าโดยรวมอยู่ใน ระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมากพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อส่งเสริมให้บุคลากรใช้น้ำและไฟฟ้าอย่างประหยัดผลการวิจัยสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ บัวชิด (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสาร เขต 2 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรมหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรมและด้านหลักการมีส่วนร่วม

แนวทางพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน โดยเน้นการบริหารงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ บัวชิด (2550) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารมีความตระหนักในหน้าที่ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีการปลูกจิตสำนึกให้มีความเอาใจใส่ต่องาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี ทำงานเป็นทีม โดยเน้นให้คำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ ส่วนรวมเป็นหลัก

เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ตามความคิดเห็นของครูตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษิณา เหลืองทวีผล (2551) ได้ศึกษาการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า อายุ และประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ส่วนระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้ โดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีมุมมองหรือทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการบริหารสถานศึกษา โดยการใช้หลักธรรมาภิบาล ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ของมนธกานต์ สุชาเดช, กฤตยากร ลดาวัลย์ และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมวางแผนปฏิบัติร่วมกำกับติดตามตรวจสอบ ตัดสินใจในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้การบริหารจัด การศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และใช้กระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง

2. ผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติราชการตามกฎระเบียบข้อบังคับและส่งเสริมแนว ปฏิบัติตามจรรยาบรรณตลอดจนพิจารณาให้คุณให้โทษตามระเบียบด้วยความยุติธรรมเสมอภาค เป็นธรรมและชอบธรรม

3. ผู้บริหารโรงเรียนต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีขยันหมั่นเพียรเสียสละอดทน เมตตากรุณามีระเบียบวินัยซื่อสัตย์จริงใจมีเหตุผลมีมนุษย์สัมพันธ์ รับฟังความคิดเห็นสร้างขวัญและกำลังใจตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
2. ควรศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กมล เวียสุวรรณ และนิตยา เวียสุวรรณ. *แนวคิดการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและแนวทางในการจัดตั้งศูนย์วิทยบริการด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา สำหรับสายงานด้านมัธยมศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: คอมแพคท์ พรินท์, 2539.

กรมการปกครอง. *แผนการจัดประสบการณ์ชั้นอนุบาลปีที่ 1 เล่ม 1 โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา.* กรุงเทพมหานคร: ส่วนท้องถิ่น, 2540.

กรมวิชาการ. *การศึกษาศักยภาพของเด็กไทย ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2540).* กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว, 2540ก.

กรมสามัญศึกษา. *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.* กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว, 2542.

กระทรวงศึกษาธิการ. *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.* กรุงเทพมหานคร: องค์กรรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.

กาญจนา แก้วเทพ. *การทำงานพัฒนาวัฒนธรรมชุมชนโดยถือมนุษย์เป็นศูนย์กลาง.* กรุงเทพมหานคร: สภาคาทอลิคแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา, 2538. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

นงรัตน์ ศรีพรหม. โรงเรียนกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองและชุมชน. *วารสารข้าราชการครู,* 21 (2), 21-24, 2544.

นิภา เมธาวีชัย. *สถิติเพื่อการวิจัย.* กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏธนบุรี (2542).

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมและสังคมศาสตร์.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2540.

มานี โชติมา. *การศึกษาความต้องการของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลโชติมา เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.

เมตต์ เมตต์การุณ์จิต. *การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการการศึกษา ประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2541.

วิจิตรา ใสยะ. *การศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรท้องถิ่นในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 8.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2543.

ศักราช ฟ้าขาว. ทำอย่างไรให้ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษา. *วิทยาจารย์,* 99 (1), 17-18, 2543.

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. *การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540.* กรุงเทพมหานคร: การศาสนา, 2541.

_____. *การศึกษาในวิถีของชุมชนรูปแบบและการปฏิบัติ.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, 2539.

_____. *รายงานการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2544.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค, 2545.

_____. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) (ฉบับสรุป). กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค, 2545.

สุรชัย ภิญโญชีพ. *ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี.* ปริญญาวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ, 2547.

สุชา จันทร์เอม. *จิตวิทยาพัฒนาการ.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2540.

อุทัย บุญประเสริฐ. *การศึกษาแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.* กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

อุ่นตา นพคุณ. *กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน.* กรุงเทพมหานคร: ชวนพิมพ์, 2546.

Bee, Helen. *The Developing* Child. (8 th ed., United States): Addison Wesley Education Publishers Inc, 1997.

Best, John W. & James V. Kahn. *Research in Education.* 3 rd ed., Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall, 1993.

Cronbach, L. *Essential of Psychological Testing.* 5th ed., New York: Harper Collins Publishers, 1990.

Cohen, John M. and Norman T. Uphoff. *Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project design, Implementation and Evaluation.* Published by the rural development committee center for international studies Cornell University, 1977.

Ervin, William. *Participation Management: Concept Theory and Implementation. Essa, Eva. Introduction to Early Childhood Education.* 2 nd ed., Albany: Delmar Publishers, 1996.

Foster, S. E. *Type of parent Involvement: Effect on parent rating of school.* (CD-ROM). Abstract from: Pro Quest File: Di s sertation ABS TRACT Item: MM91110, 1993.

Gustavo, Wilehcs-Chaux. *The Meaning of Participation.* In Brand, Peter Charles. (ed.. Community Participation: Proceedings. Habinet International Seminar, Colombia: Habinet, 1992.

Leavitt, Harold J. *Applied Organizational Change in Industry: Structural, Technological and Humanistic Approaches in Handbook of Organizations.* (ed. James G. March, Chicago: Rand Mcnally & Company, 1965.

Miller, Van. *The Public Administration of American School Systems.* New York: The Macmillan Company, 1989.

Oakley, Peter. *Project with People.* Geneva: ILO.

Spodek, Bernard and Saracho, Olivia N, 1994. *Right from The Start: Teaching children Aged Three to Eight.* Boston: Allyn and Bacon, 1991.

_____. *Edited Issues in Early Childhood Curriculum.* New York: Teachers College, Columbia University, 1995.

Verginia A. *Your Growing Child.* USA: Time-Books.

Woodill, Gary A. et.al. Edited, 1992. *International Handbook of Early Childhood Education.* New York: Garland Publishing, lnc, 1997.

Yadav, A. V. *Local level Planning and Rural Development Alternatives Strategy.* New Delhi: Concept Publishing Company, 1980.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร

Academic Administration of School Administrators in Khlongsan District under the Bangkok Metropolitan Administration

ทัศนียา สุแพง[1], ทรงยศ แก้วมงคล[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยกำหนดจากตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970) ได้กลุ่ม ครูสังกัดสำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 142 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ (Rating Scale) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.80-1 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .892 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F test) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ (Sheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการนิเทศภายใน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวางแผนงานวิชาการ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน แต่ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ: ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์บริบท และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนต่อเนื่อง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา: ปรับหลักสูตรให้ยืดหยุ่น สอดคล้องบริบทท้องถิ่น การจัดการเรียนการสอน: เน้น Active Learning และการเรียนรู้จากประสบการณ์ พร้อมพัฒนาศักยภาพครู การวัดและประเมินผล: ใช้วิธีหลากหลาย เน้นการประเมินตามสภาพจริง การนิเทศภายใน: ส่งเสริม PLC และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร สื่อและเทคโนโลยีการศึกษา: สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์เพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

คำหลัก: การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, เขตคลองสาน

Abstract

The purposes of this research were to: 1) examine the level of academic administration of school administrators under the Khlongsan District Office, Bangkok Metropolitan Administration; 2) compare academic administration as perceived by teachers, classified by gender, work experience, and school size; and 3) propose guidelines for improving academic administration.

The sample consisted of 142 teachers under the Khlongsan District Office, selected based on the Krejcie and Morgan (1970) table using stratified random sampling and simple random sampling. The research instruments were a 5-point rating scale questionnaire and a semi-structured interview. The content validity ranged from 0.80 to 1, and the overall reliability coefficient was 0.892. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and content analysis. Pairwise comparisons were conducted using Scheffé’s method.

The findings revealed that:

1. The overall and individual aspects of academic administration were at a high level. Instructional management had the highest mean, followed by internal supervision, while academic planning had the lowest mean.

2. There were no significant differences in overall opinions on academic administration when classified by gender, work experience, and school size. However, a statistically

significant difference at the .05 level was found in curriculum development, while other aspects showed no significant differences.

3. The proposed guidelines for improving academic administration include: using empirical data and participatory approaches in academic planning; developing flexible and context-based curricula; promoting active and experiential learning while enhancing teacher capacity; applying diverse and authentic assessment methods; fostering professional learning communities (PLC) and collegial supervision; and supporting the use of digital technology and online learning resources to enhance innovative learning.

Keywords: Academic Administration, School Administrators, Khlong San District

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลก โดยเฉพาะบริบทของศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็น เช่น การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนคุณภาพของการศึกษา คือ การบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา (พึ่งเพียร, วงศ์สิรสวัสดิ์, & ภู่พัฒน์, 2566)

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญของการบริหารการศึกษาในทุกระดับ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา ประสิทธิภาพของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการจึงต้องพิจารณาจากกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น โดยอาศัยองค์ประกอบของบุคคลเข้าร่วมงานเป็นคณะทำงานในสถานศึกษา เช่นคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา หัวหน้างานและหัวหน้าฝ่ายต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำจะต้องใช้ทักษะทางการบริหารงานในหลายๆ ด้าน โดยจะต้องจัดการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาก้าวสู่ความสำเร็จในการบริหารการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552: 31)

จากสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร พบว่าการบริหารงานวิชาการยังประสบปัญหาและข้อจำกัดหลายประการ อาทิ การกำหนดนโยบายและแผนงานทางวิชาการที่ยังขาดความต่อเนื่องและไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนงานวิชาการยังไม่เพียงพอ ผู้บริหารบางส่วนยังขาดความรู้ความสามารถเชิงลึกด้านการนิเทศการเรียนการสอนและการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อีกทั้งภาระงานด้านธุรการที่มากเกินไปทำให้ไม่สามารถมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพวิชาการได้อย่างเต็มที่ ในขณะเดียวกัน ครูผู้สอนบางส่วน

ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามศักยภาพและความต้องการ ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการบูรณาการนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อยกระดับการเรียนการสอนยังมีข้อจำกัด ส่งผลต่อคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนบางกลุ่มที่ยังต่ำกว่ามาตรฐานที่คาดหวัง ดังนั้น การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตคลองสาน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพปัญหา จุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การพัฒนาผู้บริหารและครู ตลอดจนการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นกำลังสำคัญของสังคมและประเทศชาติต่อไป (สำนักงานเขตคลองสาน. 2566)

จากการความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยในฐานะครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในประเด็นนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ โดยจะช่วยขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการ กลยุทธ์การบริหารวิชาการในยุคดิจิทัล และแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทไทย อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนการพัฒนาผู้บริหารในระดับโรงเรียน เขตพื้นที่ และประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร

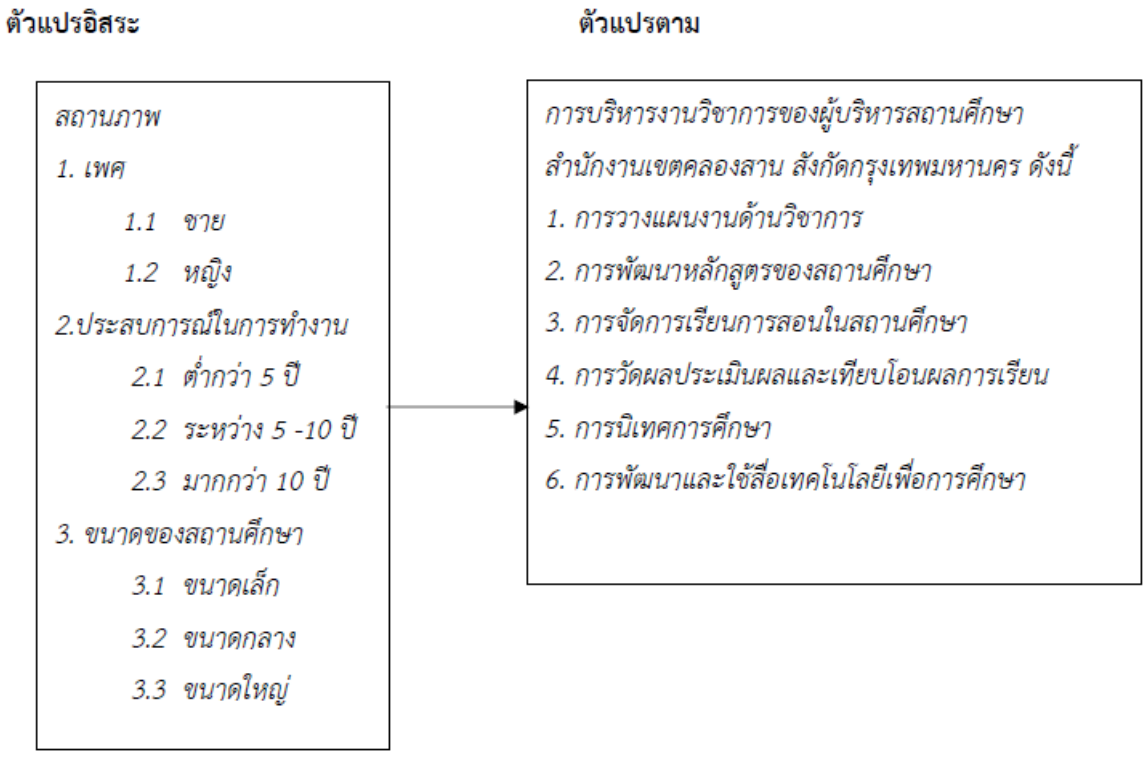
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตคลองสานมีข้อมูลประจักษ์สำหรับกำหนดนโยบายการศึกษาในพื้นที่ได้ตรงตามสภาพจริง ใช้เป็นแนวทางจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสมและสนับสนุนการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับเขตให้สอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานคร
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลจุดแข็ง-จุดอ่อนของการบริหารงานวิชาการ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานใช้ผลการวิจัยในการออกแบบการพัฒนา/อบรม เพิ่มสมรรถนะด้านการบริหารงานวิชาการช่วยเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพและความมั่นใจในการบริหารจัดการโรงเรียน

3. ครูได้รับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนจากผู้บริหารอย่างเป็นระบบ เกิดการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ผ่านการส่งเสริมของผู้บริหารมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียน

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากหลักการ แนวคิดทฤษฎี นักวิชาการ ดังนี้ Miller (1965) Faber and Shearron (1970) Sergiovanni and Others (2009) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536) อำภา บุญช่วย (2537) ชุมศักดิ อินทร์รักษ์ (2549) ชารี มณีตรี (2552) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กมล ภู่ประเสริฐ (2554) ต้องตา กวดนอก (2556) สุภารัตน์ สมศักดิ์ (2559) พงศกร อดุลพิทยาภรณ์ และนันทรัตน์ เจริญกุล (2561) สาวิตรี สิทธิชัยกานต์ และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ (2562) ประกอบด้วย 1.การวางแผนงานด้านวิชาการ 2. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4.การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 5.การนิเทศการศึกษา 6.การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา



สมมติฐาน

ครู ที่มีเพศต่างกัน มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรใช้ในการวิจัย คือ ครู ของสถานศึกษารัฐบาล ในสำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 รวม 8 โรงเรียน ประกอบด้วยครู จำนวน 224 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 142 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970) ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ จากนั้นนำไปสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

แบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามและกำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) วางแผนงานด้านวิชาการ 2) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 5) การนิเทศการศึกษา และ 6) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert. 1976) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหา พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อคำถามและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60-1

5. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach. 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .957

7. เมื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเรียบร้อย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์โดยให้คลอบคลุมเนื้อหากรอบแนวคิดของการวิจัย

2. สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างแล้วมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในเบื้องต้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้

5. นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-กรุงเทพ ไปส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษาที่เก็บข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา

2. นำแบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 142 คน ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำผลการตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ความถี่ (Mean) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2563: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ใช้สถิติทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การทดสอบที (t-test for Independent Samples) และการทดสอบเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’ test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ค่าสถิติ t-test และค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดีย (One way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน

ในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การนิเทศภายการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผนงานวิชาการ	4.10	0.347	มาก	6
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.30	0.375	มาก	5
3. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.40	0.336	มาก	1
4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ใน	4.33	0.360	มาก	4
5. การนิเทศการศึกษา	4.36	0.320	มาก	2
6. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.33	0.332	มาก	3
รวม	4.30	0.222	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.222) และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.336) รองลงมาคือ การนิเทศการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.320) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.347)

2. การทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ		ประสบการณ์ในการทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-Value	F	P-value	F	P-Value
1. ด้านการวางแผนงานวิชาการ	0.284	.090	3.937*	0.022	0.131	0.877
2.ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	0.651	.823	0.129	0.879	4.214*	0.017
3.ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	0.218	.581	0.209	0.812	0.707	0.495
4.ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา	1.170	.307	0.304	0.738	0.998	0.371
5. การนิเทศการศึกษา	0.654	.770	2.057	0.132	0.055	0.946
6.การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	-1.044	.971	0.700	0.499	1.079	0.343
รวม	0.587	.873	0.864	0.424	0.726	0.485

จากตาราง 2 พบว่า เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการนิเทศภายใน และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการนิเทศภายการศึกษา และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการวางแผนงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา การนิเทศภายใน และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีความ

คิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความคิดเห็นแตกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร

3.1 ด้านการวางแผนงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการวางแผนงานวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยศึกษาข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา วิเคราะห์บริบท ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และนโยบายทางการศึกษา เพื่อนำไปกำหนดเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดโครงสร้างหลักสูตร รายวิชา และแผนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนงานอย่างต่อเนื่อง

3.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และบริบทของท้องถิ่น โดยสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับศักยภาพและความแตกต่างของผู้เรียน พร้อมทั้งส่งเสริมการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และทักษะในศตวรรษที่ 21 รวมถึงมีการติดตามและประเมินการใช้หลักสูตรเพื่อนำไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.3 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การเรียนรู้แบบบูรณาการ และการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน รวมทั้งส่งเสริมการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม พัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับตัวชี้วัดและมาตรฐานการเรียนรู้ เน้นการประเมินตามสภาพจริงและการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

3.5 ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารควรจัดให้มีระบบการนิเทศภายในที่เป็นกระบวนการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม โดยวางแผนการนิเทศอย่างชัดเจน สนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ใช้ข้อมูลจากการนิเทศเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และสร้างบรรยากาศการนิเทศที่เน้นการให้คำปรึกษา แนะนำ และเสริมสร้างกำลังใจแก่ครู

3.6 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โดยสนับสนุนการจัดหา พัฒนา และใช้สื่อที่เหมาะสมกับการเรียนรู้

ของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการข้อมูลทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ออนไลน์และนวัตกรรมทางการศึกษา

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน โดยให้ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กำกับดูแลให้ครูใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้และการเรียนซ่อมเสริมกรณีที่ผู้เรียน ไม่ผ่านเกณฑ์ สอดคล้องกับจุดเน้นของกรุงเทพมหานคร ที่เน้นในการพัฒนาคุณภาพครู เน้นในการจัดกระบวนการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน จึงทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทการสอนอย่างเต็มเวลาและเต็มความสามารถสอดคล้องงานวิจัยของ ชลธิชา พลอาจ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่ง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ ปรีชา หมัดโนต (2560) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน อำเภอประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน และรายข้อ อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนงานวิชาการ โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับการจัดทำรายวิชา หน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสม ศึกษาหลักสูตรและแนวทางการจัดการเรียนการสอนอย่างรอบคอบ กำหนดโครงสร้างหลักสูตรและสาระการเรียนรู้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฮาลีเม๊าะ เฮ็งปิยา (2555: 81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่ครูมีทัศนะต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ทิพวรรณ วงษาลาภ (2558: 63) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนโสตศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนภาคกลางสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากคือ สถานศึกษานำข้อมูลจากชุมชนและผู้เกี่ยวข้องมาประกอบการพัฒนาหลักสูตรอย่างเพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษานำข้อมูลจากชุมชนและผู้เกี่ยวข้องมาประกอบการพัฒนาหลักสูตรอย่างเพียงพอ ตรวจสอบความสอดคล้องของรายวิชาและเนื้อหากับเป้าหมายหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ กำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลของหลักสูตรอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญพงศ์ คงทน (2558: 130) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนัญญา ทองปัน (2560: 66) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มเมือง 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนเรียนร่วมอย่างมีความสุขและเท่าเทียมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนเรียนร่วมอย่างมีความสุขและเท่าเทียมกัน สนับสนุนการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้อย่างเพียงพอ สนับสนุนนักเรียนทุกกลุ่ม รวมทั้งนักเรียนพิการ เด็กด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ วงษาลาภ (2558: 65) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนโสตศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนภาคกลางสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซูฮายมี สาแล (2561: 138) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับให้สถานศึกษาจัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติด้านการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตร 2551ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากำกับให้สถานศึกษาจัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติด้านการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตร 2551 กำกับการจัดสอนซ่อมเสริมสำหรับผู้เรียนที่ไม่ผ่านการประเมินอย่างเป็นระบบ สนับสนุนการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้สถานศึกษา ส่งเสริมการสังเกตพฤติกรรมและพัฒนาการของนักเรียนโดยครูที่ปรึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา มาศเมฆ และ มัทนา

วังถนอมศักดิ์ (2559: 164) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนัญญา ทองปัน (2560: 49) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มเมือง 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชัลวาณี ดิงนามอ (2556: 110) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการนิเทศภายใน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับให้มีการพัฒนาศักยภาพครูผ่านกระบวนการนิเทศอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพระผู้บริหารสถานศึกษากำกับให้มีการพัฒนาศักยภาพครูผ่านกระบวนการนิเทศอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพการจัดการเรียนการสอน ประเมินผลการนิเทศเพื่อนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของบัดดือรี ยีปาโละ (2559: 122) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอรามันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเชษฐ เดชประสิทธิ์ และคณะ (2559: 225) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการพัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อนำผลไปใช้ปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการพัฒนาและการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อนำผลไปใช้ปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน มีมาตรการสนับสนุนการจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสำหรับใช้ในสถานศึกษา ติดตามการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แวโรสนา เจ๊ะสมาแอ (2554: 103) ได้ศึกษาวิจัยการศึกษาการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 2 พบว่า ระดับทักษะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 2 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา

2.1 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนัญญา ทองปัน (2560: 71) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูกลุ่มเมือง 2 ต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนกลุ่มเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตาม เพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของยุพา พรมแย้ม (2562: 96) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวิจัยของ ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560: 129) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจาเป็นต้องยึดหลักการพัฒนาคุณภาพเป็นการบริหารงานเพื่อนาไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการองค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตังชี้วัดคือ ผลผลิตและกระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร วิไลลักษณ์ (2550: 81) ซึ่งศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของครู เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน และเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.3 ขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอับดุล กอร์เดร์ อิบบรอฮิม (2552: 80) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการนิเทศและประเมินการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลางภาวะผู้นาเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

ไม่แตกต่าง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจูงใจบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นาทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจูงใจบุคลากรสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และภาวะผู้นาทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร

3.1 ด้านการวางแผนงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการวางแผนงานวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยศึกษาข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา วิเคราะห์บริบท ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และนโยบายทางการศึกษา เพื่อนำไปกำหนดเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดโครงสร้างหลักสูตร รายวิชา และแผนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มารีน่า สะนิ (2558: 147) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และบริบทของท้องถิ่น โดยสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับศักยภาพและความแตกต่างของผู้เรียน พร้อมทั้งส่งเสริมการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และทักษะในศตวรรษที่ 21 รวมถึงมีการติดตามและประเมินการใช้หลักสูตรเพื่อนำไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนัญญา ทองปัน (2560: 66) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มเมือง 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.3 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การเรียนรู้แบบบูรณาการ และการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน รวมทั้งส่งเสริมการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม พัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ วงษาลาภ (2558: 65) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนโสตศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนภาคกลางสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับตัวชี้วัดและมาตรฐานการเรียนรู้ เน้นการประเมินตามสภาพจริงและการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา มาศเมฆ และ มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2559: 164) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.5 ด้านการนิเทศภายใน ผู้บริหารควรจัดให้มีระบบการนิเทศภายในที่เป็นกระบวนการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม โดยวางแผนการนิเทศอย่างชัดเจน สนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ใช้ข้อมูลจากการนิเทศเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และสร้างบรรยากาศการนิเทศที่เน้นการให้คำปรึกษา แนะนำ และเสริมสร้างกำลังใจแก่ครู สอดคล้องกับงานวิจัยของบัดดือรียีปาโละ (2559: 122) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอรามันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.6 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โดยสนับสนุนการจัดหา พัฒนา และใช้สื่อที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการข้อมูลทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ออนไลน์และนวัตกรรมทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ แสงเจริญ (2559: 81) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดหนองแขม (สหราษฎร์บูรณะ) สำนักงานเขตหนองแขมสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารควรควรส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนงานวิชาการอย่างเป็นระบบ ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการวางแผนงานวิชาการ เช่น การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการควรมีการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทุกฝ่ายในการวางแผน เพื่อให้แผนมีความครอบคลุมและนำไปปฏิบัติได้จริงควรมีการกำหนดตัวชี้วัดและติดตามประเมินผลแผนงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง นำเทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการงานวิชาการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการวางแผนงานวิชาการโดยละเอียด

2. ควรเปรียบเทียบกับสถานศึกษาที่มีผลการวางแผนงานวิชาการในระดับสูง เพื่อนำแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้

3. ควรใช้วิธีวิจัยเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์หรือการสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

กมล ภู่ประเสริฐ. (2554). *การบริหารวิชาการในสถานศึกษา. เสริมสินพรี เพรสซิสเท็ม.*

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551ข). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.*

เจริญพงศ์ คงทน.(2558). *ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ชารี มณีศรี. (2552). *การนิเทศการศึกษา.* โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2549). *การบริหารงานวิชาการ.* ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ชลธิชา พลอาจ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ซัลวานี ดิงนามอ. (2556). *พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1.* การคนควาอิสระครุศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ซูฮายมี สาแล. (2561). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนราธิวาส.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ต้องตา กวดนอก. (2556). *การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเขตพื้นที่กรุงเทพฯ กลาง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทิพวรรณ วงษาลาภ. (2558). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนโสตศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนภาคกลางสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.* การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ธัญดา ยายศยิ่ง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.* การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

บัดดือรี ยีปาโละ. (2559). *สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอรามันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.* การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่.* สุวีริยาสาส์น.

ปรีชา หมัดโนต.(2550). *สมรรถนะด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน อำเภอ ประโคนชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2.* การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* สำนักพิมพ์ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พงศกร อดุลพิทยาภรณ์ และ นันทรัตน์ เจริญกุล. (2561). การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็กตามแนวคิดเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,* 13(2), 316-329.

พึ่งเพียร, พ., วงศ์สิรสวัสดิ์, ช., & ภู่พัฒน์, ผ. (2566). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารงาน วิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพฐ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์,* 13(2), 147-160.

ยุพา พรหมแย้ม. (2562). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในอำเภอบางบัวทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

แวโรสณา เจ๊ะสมาแอ. (2553). *การศึกษาทักษะการบริหารงานกับผลการปฏิบัติงานตามขอบข่ายการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สาวิตรี สิทธิชัยกานต์ และ ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2562). รูปแบบการบริหารวิชาการตามแนวคิด สะเต็มศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายศูนย์สะเต็มศึกษาภาค. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,* 9(1), 17-32.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2536). *คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียน.* โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สุรเชษฐ เดชประสิทธิ์. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภารัตน์ สมศักดิ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*นครศรีธรรมราช. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์,* 3(2), 1-12.

อังคณา มาศเมฆ และ มัทนาวังถนอมศักดิ์. (2559). การบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

อนันญา ทองปัน. (2560). *การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน.* สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ฮาลีเม๊าะ เฮ็งปิยา. (2555). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

Charles, F. F., & Shearron, G. F. (1970). *Elementary School Administration: Theory and Practice.* New York: Holt Rinehart and Winston Inc.

Likert. (1976). *The Method of Constructing and Attitude Scale.* New York: Wiley & Son.

Sergiovanni, T., Kelleher, P., McCarthy, M. M., & Fowler, F. C. (2009). *Educational Governance and Administration.* (6th ed.). USA: Pearson.

Van Miller. (1965). *The Public Administration of American School System.* New York: The Macmillan Company.

ผลการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาโดยใช้ FarmBot Educational Kit ร่วมกับการเขียนโปรแกรมเชิงบล็อกที่มีต่อทักษะการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนระดับประถมศึกษา

Effects of STEM-Based Learning Using the FarmBot Educational Kit in Conjunction with Block-Based Programming on the Computational Thinking Skills of Primary School Students

ภารวี จงไกรจักร[1], วรรัตน์ จงไกรจักร[2]

[1]สาขาวิชาการศึกษา, วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, parawee.j@pkru.ac.th

[2]สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, worrarat.j@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรมสะเต็มศึกษาที่บูรณาการการเขียนโปรแกรมเชิงบล็อกผ่านชุดกิจกรรม FarmBot Educational Kit ตามเกณฑ์มาตรฐานประสิทธิภาพ E1/E2 ไม่น้อยกว่า 80/80 2) เปรียบเทียบคะแนนทักษะการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายก่อนและหลังการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมดังกล่าว และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมสะเต็มศึกษาผ่านชุดกิจกรรม FarmBot Educational Kit การวิจัยใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดก่อน-หลัง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลาย ปีการศึกษา 2568 ในพื้นที่ตำบลรัษฎา จังหวัดภูเก็ต จำนวน 239 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นและแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ ชุดกิจกรรมสะเต็มศึกษาบูรณาการการเขียนโปรแกรมเชิงบล็อก แบบทดสอบทักษะการคิดเชิงคำนวณจำนวน 25 ข้อ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC = 0.67-1) และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha = 0.89) และแบบสอบถามความพึงพอใจมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Cronbach's alpha = 0.91) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าประสิทธิภาพ E1/E2 และการทดสอบ t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สัมพันธ์กัน

ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมมีประสิทธิภาพ 82.40/84.15 สูงกว่าเกณฑ์ 80/80 คะแนนหลังเรียน ($\overline{X}$ = 18.65, S.D. = 1.95) สูงกว่าก่อนเรียน ($\overline{X}$ = 12.55, S.D. = 2.40) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีขนาดอิทธิพลระดับมาก (Cohen's d = 1.11) ผู้เรียนมีพัฒนาการในทุกมิติ โดยเฉพาะการแยกย่อยปัญหาและการหาความสัมพันธ์ของข้อมูล ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.47) สรุปได้ว่า นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพและสามารถส่งเสริมทักษะการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนระดับประถมศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ

คำหลัก: สะเต็มศึกษา, การเขียนโปรแกรมเชิงบล็อก, FarmBot Educational Kit, การคิดเชิงคำนวณ

Abstract

This study aimed to: 1) evaluate the efficiency of a STEM-based instructional innovation integrating block-based programming through the FarmBot Educational Kit based on the E1/E2 efficiency criterion of 80/80; 2) compare the computational thinking skills of upper primary school students before and after learning through the innovation; and 3) examine students’ satisfaction with the learning activities. The study employed a one-group pretest–posttest experimental design. The sample consisted of 239 upper primary school students in the 2025 academic year from schools in Ratsada Subdistrict, Phuket Province, selected using stratified cluster sampling. Research instruments included STEM-based learning activities integrating block-based programming, a 25-item computational thinking test with content validity (IOC = 0.67–1.00) and reliability (Cronbach’s alpha = 0.89), and a five-point Likert-scale satisfaction questionnaire (Cronbach’s alpha = 0.91). Data were analyzed using mean, standard deviation, E1/E2 efficiency values, and paired samples t-test.

The results showed that the instructional innovation achieved an efficiency of 82.40/84.15, exceeding the standard criterion of 80/80. The posttest computational thinking score (M = 18.65, S.D. = 1.95) was significantly higher than the pretest score (M = 12.55, S.D. = 2.40) at the .001 level, with a large effect size (Cohen’s d = 1.11). Students demonstrated improvement across all dimensions of computational thinking, particularly in problem decomposition and pattern recognition. Overall satisfaction with the learning activities was at a high level (M = 4.53, S.D. = 0.47). These findings indicate that the developed instructional innovation is effective in enhancing computational thinking skills among primary school students.

Keywords: STEM education, block-based programming, FarmBot Educational Kit, computational thinking

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 ทำให้การศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน โดยเฉพาะทักษะการคิดเชิงคำนวณ (Computational Thinking: CT) ซึ่งเป็นกระบวนการคิดเชิงตรรกะที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญหลายด้าน ได้แก่ การแยกย่อยปัญหา (decomposition) การจำแนกรูปแบบหรือความสัมพันธ์ของข้อมูล (pattern recognition) การคิดเชิงนามธรรมหรือการเลือกสาระสำคัญ (abstraction) การออกแบบขั้นตอนวิธี (algorithmic thinking) และการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข (debugging) (Wing, 2006, 2017; Brennan & Resnick, 2012; Shute et al., 2017) ทักษะดังกล่าวถือเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการพัฒนานวัตกรรมในสังคมดิจิทัล ส่งผลให้หลายประเทศได้บูรณาการแนวคิดการคิดเชิงคำนวณเข้าสู่การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเตรียมผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้และทำงานในโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในประเทศไทย หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานได้บรรจุสาระวิทยาการคำนวณเพื่อพัฒนาทักษะดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) อย่างไรก็ตาม การจัดการเรียนรู้ในระดับประถมศึกษายังมีข้อจำกัด โดยมักเน้นการถ่ายทอดเนื้อหามากกว่าการพัฒนากระบวนการคิด ส่งผลให้นักเรียนยังขาดทักษะการวิเคราะห์ปัญหา การคิดอย่างเป็นขั้นตอน และการประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงคำนวณในสถานการณ์จริง

การจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา (STEM Education) เป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมทักษะดังกล่าว โดยบูรณาการความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ ผ่านกิจกรรมแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง ส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของการคิดเชิงคำนวณ (Bybee, 2013; Sanders, 2009) อีกทั้งการใช้การเขียนโปรแกรมเชิงบล็อก (Block-Based Programming) เช่น Scratch ยังช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจการเขียนโปรแกรมและการออกแบบขั้นตอนวิธีได้ง่ายขึ้น (Brennan & Resnick, 2012)

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยในบริบทการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยที่บูรณาการสะเต็มศึกษา การเขียนโปรแกรมเชิงบล็อก และการใช้เทคโนโลยีจริงยังมีจำกัด ทั้งที่การเรียนรู้ผ่านระบบจริง เช่น Internet of Things (IoT) สามารถเชื่อมโยงการเขียนโปรแกรมกับการทำงานในชีวิตจริงได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการใช้อุปกรณ์ที่ควบคุมระบบจริง เช่น ระบบเกษตรอัจฉริยะหรือระบบอัตโนมัติขนาดเล็ก ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและเห็นผลลัพธ์จริง ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา โดยใช้ชุดกิจกรรมที่บูรณาการการเขียนโปรแกรมเชิงบล็อกกับระบบอัตโนมัติทางการเกษตร (FarmBot Educational Kit) เพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลาย และเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงเทคโนโลยีกับสถานการณ์จริงเพื่อพัฒนาทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรมสะเต็มศึกษาที่บูรณาการการเขียนโปรแกรมเชิงบล็อกผ่านชุดกิจกรรม FarmBot Educational Kit ตามเกณฑ์มาตรฐานประสิทธิภาพ E1/E2 ที่กำหนดไว้ไม่ต่ำกว่า 80/80

2.) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนทักษะการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายก่อนและหลังการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมดังกล่าว

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมสะเต็มศึกษาผ่านชุดกิจกรรม FarmBot Educational Kit

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

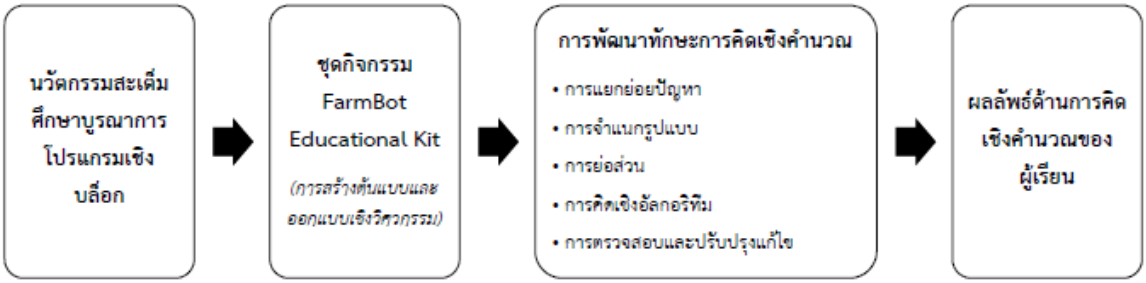
1. ได้แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาที่บูรณาการการเขียนโปรแกรมเชิงบล็อกผ่าน FarmBot Educational Kit เพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนระดับประถมศึกษา

2. นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะการคิดเชิงคำนวณผ่านกิจกรรมการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติที่เชื่อมโยงการเขียนโปรแกรมกับสถานการณ์จริง

3. ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับผลของการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้านสะเต็มศึกษาและวิทยาการคำนวณในสถานศึกษา

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้พัฒนากรอบแนวคิดบนฐานการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา (STEM Education) เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดเชิงคำนวณของผู้เรียน (Bybee, 2013; Bybee et al., 2006; Wing, 2006, 2017) โดยจัดกิจกรรมผ่านการเขียนโปรแกรมเชิงบล็อกเพื่อควบคุมระบบเกษตรอัตโนมัติ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ทดลอง และปรับปรุงวิธีการแก้ปัญหา ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดเชิงคำนวณอย่างเป็นลำดับขั้น (Dewey, 1938; Wang et al., 2021) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบดังกล่าวแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย แสดงความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมสะเต็มศึกษาบูรณาการโปรแกรมเชิงบล็อก บริบทการสร้างต้นแบบเชิงวิศวกรรม และผลลัพธ์ด้านการคิดเชิงคำนวณของผู้เรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น (Pre-experimental Research) เพื่อศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาที่บูรณาการการเขียนโปรแกรมเชิงบล็อกผ่านชุดกิจกรรม FarmBot Educational Kit ต่อการพัฒนาทักษะการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลาย โดยกำหนดรูปแบบการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1 เพื่อประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรม ใช้การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ตามเกณฑ์ E1/E2 = 80/80

1.2 เพื่อเปรียบเทียบคะแนนทักษะการคิดเชิงคำนวณก่อนและหลังเรียน ใช้รูปแบบการทดลอง One-Group Pretest–Posttest Design

1.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียน ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลาย (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6) ในโรงเรียนพื้นที่ตำบลรัษฎา จังหวัดภูเก็ต ปีการศึกษา 2568 จำนวน 4 โรงเรียน รวม 471 คน

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นและแบบกลุ่ม (Stratified Cluster Sampling) โดยแบ่งชั้นตามโรงเรียนและระดับชั้น แล้วสุ่มเลือกห้องเรียนเป็นหน่วยตัวอย่าง โรงเรียนละ 2 ห้องเรียน (ป.5 จำนวน 1 ห้อง และ ป.6 จำนวน 1 ห้อง) รวม 8 ห้องเรียน จำนวน 239 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 เครื่องมือ ประกอบด้วย

3.1 ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา ที่บูรณาการการเขียนโปรแกรมเชิงบล็อกผ่าน FarmBot Educational Kit จำนวน 4 หน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วยใบกิจกรรมและภาระงานที่ส่งเสริม

ทักษะการคิดเชิงคำนวณ โดยชุดกิจกรรมผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (IOC = 0.67-1)

3.2 แบบทดสอบทักษะการคิดเชิงคำนวณ เป็นแบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 25 ข้อ คะแนนเต็ม 25 คะแนน ใช้วัดทักษะการคิดเชิงคำนวณก่อนและหลังการเรียนรู้ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC = 0.67-1) และมีค่าความเชื่อมั่น Cronbach’s alpha = 0.89

3.3 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ใช้วัดความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่น Cronbach’s alpha = 0.91

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยประสานงานกับโรงเรียน ครูผู้สอน และผู้ช่วยวิจัย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการจัดกิจกรรม และวิธีการเก็บข้อมูล

4.2 ดำเนินการทดสอบก่อนเรียน (Pretest) เพื่อวัดทักษะการคิดเชิงคำนวณของนักเรียน โดยผู้ช่วยวิจัยเป็นผู้แจกและรวบรวมแบบทดสอบภายใต้การกำกับของผู้วิจัย

4.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาที่บูรณาการการเขียนโปรแกรมเชิงบล็อกผ่าน FarmBot Educational Kit จำนวน 4 หน่วยการเรียนรู้

4.4 ระหว่างการจัดกิจกรรม มีการเก็บคะแนนกระบวนการเรียนรู้ระหว่างเรียน (E1) จากใบกิจกรรมและการปฏิบัติงานของผู้เรียน โดยผู้วิจัย ครูผู้สอน และผู้ช่วยวิจัยร่วมกันบันทึกคะแนน

4.5 หลังสิ้นสุดกิจกรรม ดำเนินการทดสอบหลังเรียน (Posttest) เพื่อคำนวณผลลัพธ์การเรียนรู้ (E2) และให้นักเรียนตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ทั้งสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้ คำนวณค่าประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้ระหว่างเรียน (E1) และผลลัพธ์หลังเรียน (E2) ตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80

5.2 การเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังเรียน วิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนทักษะการคิดเชิงคำนวณก่อนและหลังเรียนโดยใช้ Paired Samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พร้อมรายงานค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขนาดอิทธิพล (Effect Size)

5.3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้เรียน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามเกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรมชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา (E1/E2)

การประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรมใช้เกณฑ์ E1/E2 ตามแนวทางของ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2556) โดยกำหนดค่ามาตรฐานไม่น้อยกว่า 80/80 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรมชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา (n = 239)

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย (ร้อยละ)	เกณฑ์
ประสิทธิภาพกระบวนการ (E1)	100	82.40	ผ่าน
ประสิทธิภาพผลลัพธ์ (E2)	100	84.15	ผ่าน
ประสิทธิภาพรวม (E1/E2)	–	**82.40 / 84.15**	ผ่านเกณฑ์ 80/80

ผลการประเมินจากตาราง 1 พบว่า นวัตกรรมชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.40/84.15 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 ที่กำหนดไว้

2. ผลการเปรียบเทียบคะแนนทักษะการคิดเชิงคำนวณก่อนเรียนและหลังเรียน ผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

2.1 คะแนนทักษะการคิดเชิงคำนวณโดยรวม ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนก่อนและหลังเรียน จากแบบทดสอบคะแนนเต็ม 25 คะแนน ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทักษะการคิดเชิงคำนวณโดยรวม (n = 239)

การทดสอบ	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ก่อนเรียน	25	12.55	2.40	ปานกลาง
หลังเรียน	25	18.65	1.95	สูง

จากตาราง 2 พบว่า คะแนนทักษะการคิดเชิงคำนวณหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างชัดเจน โดยคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนอยู่ในระดับสูง

2.2 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังเรียน ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สัมพันธ์กัน (Paired Samples t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พร้อมรายงานค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทักษะการคิดเชิงคำนวณก่อนและหลังเรียน (n = 239)

การทดสอบ	$\bar{x}$	SD	t	df	p	Effect size
ก่อนเรียน	12.55	2.40				
หลังเรียน	18.65	1.95	17.22	238	< .001	d^z = 1.11 (r = .74)

หมายเหตุ. p < .001. Cohen’s dz = 1.11; r = .74.

ผลการวิเคราะห์พบว่า คะแนนทักษะการคิดเชิงคำนวณหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ t(238) = 17.22, p < .001 ทั้งนี้ขนาดอิทธิพลอยู่ในระดับมาก (Cohen’s d^z = 1.11; r = .74)

2.3 ผลการวิเคราะห์คะแนนทักษะการคิดเชิงคำนวณรายมิติ ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนหลังเรียน จำแนกตาม 5 มิติของการคิดเชิงคำนวณ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทักษะการคิดเชิงคำนวณรายมิติ (หลังเรียน)

มิติทักษะ	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
การแยกย่อยปัญหา	5	4.15	0.55	สูง
การหาความสัมพันธ์ของข้อมูล	5	3.95	0.60	สูง
การย่อส่วนและเลือกสิ่งสำคัญ	5	3.65	0.65	ปานกลาง–สูง
การคิดเชิงอัลกอริทึม	5	3.55	0.70	ปานกลาง
การตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข	5	3.35	0.75	ปานกลาง
รวม	**25**	**18.65**	**1.95**	**สูง**

ผลการวิเคราะห์พบว่า คะแนนทักษะการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนหลังการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมชุดกิจกรรมสะเต็มศึกษาอยู่ในระดับปานกลางถึงสูงทุกมิติ โดยมิติการแยกย่อยปัญหาและการหาความสัมพันธ์ของข้อมูลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่มิติการคิดเชิงอัลกอริทึมและการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามิติอื่น

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อนวัตกรรมชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับในการเก็บข้อมูล ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของนักเรียน (n = 239)

ด้านความพึงพอใจ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.45	0.52	มาก
ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็ม	4.50	0.50	มาก
ด้านการใช้เทคโนโลยี Smart Farm และ Block Coding	4.60	0.48	มาก
ด้านการส่งเสริมการคิดและการลงมือปฏิบัติ	4.55	0.49	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	**4.53**	**0.47**	**มาก**

ผลการวิเคราะห์พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมชุดกิจกรรมสะเต็มศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.47) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี FarmBot และ Block Coding ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมการคิดและการลงมือปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.49)

สรุปผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของนวัตกรรม

ผลการวิจัยพบว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาที่บูรณาการการเขียนโปรแกรมเชิงบล็อกผ่าน FarmBot Educational Kit มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน E1/E2 เท่ากับ 82.40/84.15 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80

2. การพัฒนาทักษะการคิดเชิงคำนวณ

ผลการเปรียบเทียบคะแนนทักษะการคิดเชิงคำนวณก่อนและหลังเรียน พบว่า คะแนนหลังเรียน ($\overline{X}$ = 18.65, S.D. = 1.95) สูงกว่าคะแนนก่อนเรียน ($\overline{X}$ = 12.55, S.D. = 2.40) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($t(238) = 17.22$, $p < .001$) โดยมีขนาดอิทธิพลในระดับมาก (Cohen’s dZ = 1.11; r = .74) เมื่อพิจารณาคะแนนทักษะการคิดเชิงคำนวณรายมิติ พบว่า ผู้เรียนมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลางถึงสูงทุกมิติ โดยมิติการแยกย่อยปัญหา ($\overline{X}$ = 4.15) และการหาความสัมพันธ์ของข้อมูล ($\overline{X}$ = 3.95) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่มิติการคิดเชิงอัลกอริทึม ($\overline{X}$ = 3.55) และการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข ($\overline{X}$ = 3.35) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามิติอื่น

3. ความพึงพอใจของผู้เรียน

ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรมสะเต็มศึกษา พบว่าผู้เรียนมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.47) โดยด้านการใช้เทคโนโลยี FarmBot และ Block Coding มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.48)

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพของนวัตกรรมชุดกิจกรรมสะเต็มศึกษาที่บูรณาการการเขียนโปรแกรมเชิงบล็อกผ่าน FarmBot Educational Kit

ผลการวิจัยพบว่านวัตกรรมมีประสิทธิภาพ 82.40/84.15 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 แสดงให้เห็นว่าการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมทั้งในด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ระหว่างเรียนและผลลัพธ์หลังเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของกิจกรรมที่ออกแบบให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง การแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง และการเขียนโปรแกรมควบคุมระบบ FarmBot ซึ่งช่วยเชื่อมโยงองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเชิงแนวคิดและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาที่เน้นหหหการบูรณาการความรู้จากหลายศาสตร์ผ่านการแก้ปัญหาในบริบทจริง (Bybee et al., 2006; Sanders, 2009) รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยในบริบทไทยที่รายงานว่าชุดกิจกรรมสะเต็มศึกษาสามารถพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ (มงคล สุภา & หาญขจรสุข, 2567; ทองแหยม และคณะ, 2566)

2. ผลการเปรียบเทียบคะแนนทักษะการคิดเชิงคำนวณก่อนและหลังเรียน

ผลการวิจัยพบว่าคะแนนทักษะการคิดเชิงคำนวณหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีขนาดอิทธิพลในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ปัญหา ออกแบบขั้นตอนการทำงาน ทดลอง และปรับปรุงวิธีแก้ปัญหาผ่านการเขียนโปรแกรมเชิงบล็อก สามารถช่วยพัฒนาทักษะการคิดเชิงคำนวณของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้เรียนได้ฝึกกระบวนการคิดอย่างเป็นลำดับขั้นและเชื่อมโยงแนวคิดเชิงตรรกะกับการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Wing (2006, 2017) ที่เสนอว่าการคิดเชิงคำนวณเกิดจากการใช้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าการเรียนรู้ผ่านการเขียนโปรแกรมเชิงบล็อกสามารถช่วยพัฒนาทักษะการคิดเชิงคำนวณและทักษะการเขียนโปรแกรมของผู้เรียนระดับประถมศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ (โคตา & สุกใส, 2565; ติณหโชติเดชา & ทศตา, 2568)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของทักษะการคิดเชิงคำนวณในแต่ละด้าน พบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการในทุกมิติ โดยเฉพาะด้าน การแยกย่อยปัญหา และการหาความสัมพันธ์ของข้อมูล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ามิติอื่น เนื่องจากกิจกรรมการเรียนรู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนวิเคราะห์สถานการณ์และแบ่งขั้นตอนของการทำงานก่อนดำเนินการเขียนโปรแกรม ขณะที่มิติ การคิดเชิงอัลกอริทึม และ การตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามิติอื่นเล็กน้อย ซึ่งอาจสะท้อนว่าทักษะเชิงตรรกะขั้นสูงจำเป็นต้องพัฒนาผ่านการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการทดลองและปรับปรุงวิธีแก้ปัญหา ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Brennan

และ Resnick (2012) ที่เสนอว่าการพัฒนาการคิดเชิงคำนวณควรเกิดผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบ iterative design ที่ผู้เรียนต้องทดลอง ปรับปรุง และพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง

3. ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการใช้เทคโนโลยีและการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งอาจเนื่องมาจากกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทดลองและควบคุมระบบอัตโนมัติผ่านการเขียนโปรแกรม ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและแรงจูงใจในการเรียนรู้มากขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Dewey (1938) ที่เน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง และสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า การใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้ (กษิดิศ ปิยะนราพิบูล, สิทธิศักดิ์ จันทิมา, & พิมพ์ชนก สุวรรณศรี, 2566)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยที่พบว่า นวัตกรรมมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 ครูผู้สอนสามารถนำชุดกิจกรรมสะเต็มศึกษาที่บูรณาการการเขียนโปรแกรมเชิงบล็อกผ่าน FarmBot Educational Kit ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ระดับประถมศึกษาตอนปลายเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดเชิงคำนวณของผู้เรียน

2. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ทักษะการคิดเชิงอัลกอริทึมและการตรวจสอบแก้ไขยังต่ำกว่ามิติอื่น ควรเพิ่มกิจกรรมที่เน้นการออกแบบขั้นตอนวิธีและการตรวจสอบโปรแกรมอย่างเป็นระบบ

3. จากการทดลองพบว่า ควรเตรียมอุปกรณ์และระบบเทคโนโลยีให้พร้อม และจัดสรรเวลาในการทดลองและปรับปรุงโปรแกรมของผู้เรียนอย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการใช้ชุดกิจกรรมนี้ในบริบทโรงเรียนหรือระดับชั้นที่แตกต่างกัน

2. ควรพัฒนากิจกรรมที่มุ่งพัฒนาทักษะการคิดเชิงอัลกอริทึมและการตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาดโดยเฉพาะ

3.ควรศึกษาผลการพัฒนาทักษะการคิดเชิงคำนวณของผู้เรียนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กษิดิศ ปิยะนราพิบูล, สิทธิศักดิ์ จันทิมา, และ พิมพ์ชนก สุวรรณศรี. (2566). สื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบเมตาเวิร์สเพื่อพัฒนาทักษะการคิดคำนวณสำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสู่ชุมชน,* 1(1), 60-70.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). *กระบวนการวิจัยและพัฒนา: แนวทางการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ติณหโชติเดชา, ช., และทศตา, อ. (2568). การพัฒนาความสามารถการเขียนโปรแกรมแบบมีเงื่อนไขด้วย Scratch โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี,* 8(2), 488-500.

ทองแหยม, ส., พันธ์พฤกษา, ก., และลาตวงษ์, ธ. (2566). ผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสะเต็มศึกษาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เรื่องไฟฟ้า ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,* 17(2), 20-33.

มงคลสุภา, จ., และหาญขจรสุข, ส. (2567). การพัฒนาชุดกิจกรรมตามแนวคิดสะเต็มศึกษา เรื่องวัสดุหรรษาท้าวิศวกรน้อย เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,* 19(2), 195-210.

โคตา, ศ., และสุกใส, ล. (2565). การพัฒนาทักษะปฏิบัติหน่วยการเรียนรู้การเขียนโปรแกรม Scratch ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดของซิมพ์สัน. *วารสารมจร อุบลปริทรรศน์,* 7(2), 1012-1024.

ผู้จัดการออนไลน์. (2566, 17 มีนาคม). เทศบาลตำบลรัษฎาเตรียมพัฒนา “ป่าในเมือง” สร้างศูนย์เรียนรู้ธรรมชาติกลางชุมชน. *ผู้จัดการออนไลน์.* https://mgronline.com/south/detail/9660000025127.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560).* กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2566). *ดัชนีความสามารถในการแข่งขันเมืองอัจฉริยะประเทศไทย (Thailand Smart City Competitiveness Index: TSCCI) ประจำปี 2566.* https://www.depa.or.th/th/smart-city-plan/Smart-City-Index.

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2567). *Depa-ภาคใต้ตอนบน ภูมิใจนำเสนอ Phuket Smart City ต้นแบบเมืองอัจฉริยะ.* https://www.depa.or.th/th/article-view/depa-phuket-smart-city.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2561). *คู่มือการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษา (STEM Education) สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา.* สสวท.

Brennan, K., & Resnick, M. (2012, April). *New frameworks for studying and assessing the development of computational thinking.* Paper presented at the American Educational Research Association Annual Meeting, Vancouver, Canada.

Bybee, R. W. (2013). *The case for STEM education: Challenges and opportunities.* NSTA Press.

Bybee, R. W., Taylor, J. A., Gardner, A., Van Scotter, P., Powell, J. C., Westbrook, A., & Landes, N. (2006*). The BSCS 5E instructional model: Origins, effectiveness, and applications.* BSCS.

Dewey, J. (1938). *Experience and education.* Macmillan.

Sanders, M. (2009). STEM, STEM education, STEMmania. *The Technology Teacher,* 68(4), 20-26.

Wang, T. H., Shen, P. D., & Chao, C. J. (2021). Integrating STEM education and Internet of Things projects to improve students’ computational thinking. *Journal of Educational Computing Research,* 59(6), 1159-1182. https://doi.org/10.1177/0735633120985312.

Wing, J. M. (2006). Computational thinking. *Communications of the ACM,* 49(3), 33-35. https://doi.org/10.1145/1118178.1118215.

Wing, J. M. (2017). Computational thinking’s influence on research and education for all. *Italian Journal of Educational Technology,* 25(2), 7-14.

การศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแหลมพันวา จังหวัดภูเก็ต

A Study of Mathematical Problem-Solving Ability and Mathematics Learning Achievement through the 5E Inquiry-Based Learning Model of Grade 4 Students at Laem Phanwa School, Phuket

นูรมี เจะหลง[1], อนุวัตร จิวัฒนพาณิช[2], อนุรักษ์ วีระประเสริฐสกุล[3]

[1]สาขาวิชาคณิตศาสตร์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, s6510357213@pkru.ac.th

[2]สาขาวิชาคณิตศาสตร์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, anuwat.j@pkru.ac.th

[3]สาขาวิชาคณิตศาสตร์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, anurak.w@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น และ 2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น กลุ่มเป้าหมายเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแหลมพันวา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 21 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น 2) แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และ 3) แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หาร จำนวนนับ หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น อยู่ในระดับดี และ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 14.75 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.37 คะแนน สูงกว่าก่อนเรียน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 8.62 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.60 คะแนน

คำหลัก: การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น, ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์

Abstract

The purposes of this study were: 1) to investigate the mathematical problem-solving ability of Grade 4 students taught through the 5E Inquiry-Based Learning approach, and 2) to examine their mathematics academic achievement after the implementation of the 5E Inquiry-Based Learning approach.

The target group consisted of 21 Grade 4 students at Laem Phanwa School during the second semester of the 2025 academic year, selected through purposive sampling. The research instruments included: 1) lesson plans based on the 5 E Inquiry-Based Learning approach, 2) a mathematical problem-solving ability test, and 3) a mathematics achievement test. The data were analyzed using mean, standard deviation, and percentage.

The findings indicated that: 1) the students’ mathematical problem-solving ability on addition, subtraction, multiplication, and division of whole numbers after the implementation of the 5E Inquiry-Based Learning approach was at a good level; and 2) the students’ mathematics academic achievement showed a mean score of 14.75 (S.D. = 3.37), which was higher than the pre-test mean score of 8.62 (S.D. = 1.60).

Keywords: 5E Inquiry-Based Learning, mathematical problem-solving ability, mathematics learning achievement

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากคณิตศาสตร์ช่วยให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบ มีแบบแผน สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ได้อย่างรอบคอบและถี่ถ้วน ช่วยให้คาดการณ์ วางแผน ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้คณิตศาสตร์ยังเป็นเครื่องมือในการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและศาสตร์อื่นๆ อันเป็นรากฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติให้มีคุณภาพและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้ทัดเทียมกับนานาชาติ การศึกษาคณิตศาสตร์จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

จากการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแหลมพันวา พบว่า ผลการเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะเนื้อหาเรื่องการบวก ลบ คูณ

หารจำนวนนับ นักเรียนจำนวนหนึ่งยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับลำดับขั้นตอนการดำเนินการทางคณิตศาสตร์ โดยเฉพาะการคำนวณที่มีการบวก ลบ คูณ หารระคน และโจทย์ที่มีวงเล็บในข้อเดียวกัน ส่งผลให้การคำนวณเกิดข้อผิดพลาดและทำให้ได้คำตอบคลาดเคลื่อน ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่านักเรียนยังขาดความเข้าใจเชิงแนวคิดเกี่ยวกับลำดับการคำนวณอย่างเป็นระบบ และไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมมาใช้ในการวางแผนการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพรรณ ศิลารักษ์ และมนตรี วงษ์สะพาน (2567) ที่พบว่า นักเรียนระดับประถมศึกษาจำนวนมากยังมีปัญหาในการวิเคราะห์โจทย์และวางแผนการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันมีการพัฒนาที่หลากหลาย ซึ่งการเรียนรู้แบบหนึ่งที่ผู้วิจัยสนใจนำเสนอในการวิจัยครั้งนี้ คือ การจัดการเรียนรู้รูปแบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ โดยมีรากฐานสำคัญมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ อธิบายว่าพัฒนาการทางเชาว์ปัญญาของบุคคลเกิดจากกระบวนการดูดซึมและกระบวนการปรับโครงสร้างทางปัญญา พัฒนาการเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับข้อมูลหรือประสบการณ์ใหม่เข้าไปเชื่อมโยงกับโครงสร้างความรู้เดิม การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น มีจุดเด่นคือเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นสร้างความสนใจ ขั้นสำรวจและค้นหา ขั้นอธิบายและลงข้อสรุป ขั้นขยายความรู้ และขั้นประเมินผล โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนสามารถค้นพบความรู้หรือแนวทางการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง (ทิศนา แขมณี, 2545) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่สนับสนุนว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนได้ เช่น งานวิจัยของ สุพัตรา เมืองจันทร์ และคณะ (2568) ที่ศึกษากับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า หลังการจัดการเรียนรู้ นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ Swangsri และคณะ (2568) ที่พบว่าการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E Inquiry-Based Learning) สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2 ให้สูงขึ้นหลังการเรียน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น สามารถช่วยพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งศึกษาในระดับชั้นหรือเนื้อหาทางคณิตศาสตร์ที่แตกต่างกัน และยังพบการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาเรื่องการบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ค่อนข้างจำกัด ดังนั้น การนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหาดังกล่าวจึงมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับธรรมชาติของเนื้อหาและพัฒนาการของผู้เรียนระดับประถมศึกษา เนื่องจากเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน

สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจแนวคิดทางคณิตศาสตร์ได้อย่างลึกซึ้ง สามารถวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้อย่างเป็นขั้นตอน อีกทั้งยังส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อการเรียนคณิตศาสตร์และนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ จากการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

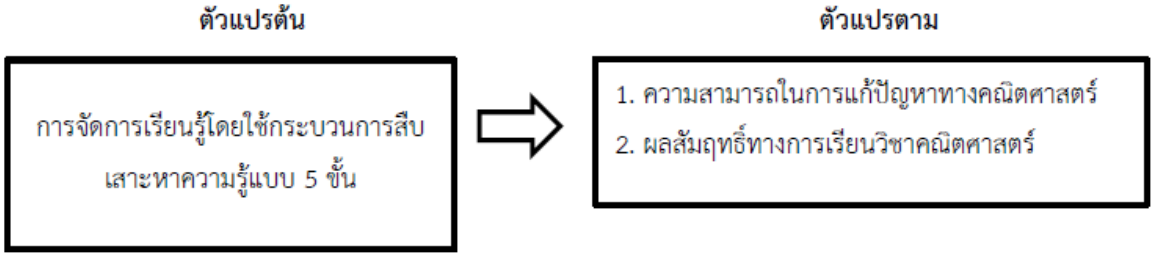
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์จากการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์จากการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นักเรียนได้พัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ในระดับที่สูงขึ้น
2. นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์สูงขึ้น ส่งผลให้คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนวิชาคณิตศาสตร์เฉลี่ยสูงขึ้น
3. ครูผู้สอนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังจากการจัดการ เรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น อยู่ในระดับดี

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้ กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น สูงกว่าก่อนเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแหลมพันวา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 21 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น เรื่องการบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ จำนวน 10 แผน

2. แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ซึ่งเป็นแบบอัตนัย จำนวน 2 ข้อ ใช้วัดหลังเรียน

3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ซึ่งเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ใช้วัดก่อนเรียนและหลังเรียน

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องการบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ จำนวน 10 แผน ผู้วิจัยมีกระบวนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1.1 ศึกษาหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ พุทธศักราช 2551 ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2560 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ และคุณภาพผู้เรียน

1.2 ศึกษารูปแบบองค์ประกอบสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น

1.3 วิเคราะห์ตัวชี้วัดกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

1.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น เรื่องการบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ

1.5 นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.6 นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดการเรียนการสอน

2. แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ ซึ่งเป็นแบบอัตนัย จำนวน 2 ข้อ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และขั้นตอนการแก้ปัญหาของโพลยา (Polya)

2.2 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแบบทดสอบอัตนัย

2.3 สร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เป็นแบบทดสอบแบบอัตนัย จำนวน 5 ข้อ เพื่อนำไปหาคุณภาพรายข้อแล้วคัดเลือกนำไปใช้จำนวน 2 ข้อ

2.4 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริก (Rubric Scoring) โดยอ้างอิงขั้นตอนการแก้ปัญหาของโพลยา 4 ขั้น ได้แก่ ความเข้าใจปัญหา การวางแผนแก้ปัญหา การดำเนินการแก้ปัญหาและการสรุปคำตอบ ขั้นละ 0-2 คะแนน รวมคะแนนเต็ม 8 คะแนนต่อข้อ และรวมคะแนนเต็มของแบบทดสอบทั้งสิ้น 16 คะแนน

2.5 กำหนดเกณฑ์การแปลผลความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

2.6 นำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้ (IOC) จากนั้นนำผลการพิจารณามาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องเป็นรายข้อ โดยคัดเลือกข้อสอบที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.7 นำแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ ซึ่งเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และหนังสือเรียนรายวิชาคณิตศาสตร์พื้นฐาน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ

3.2 วิเคราะห์ตัวชี้วัดตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

3.3 ศึกษาเอกสารและทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3.4 ศึกษาหลักการสร้างแบบทดสอบปรนัยชนิดเลือกตอบ

3.5 สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ แบบปรนัยนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 25 ข้อ เพื่อนำไปหาคุณภาพรายข้อแล้วคัดเลือกนำไปใช้จำนวน 20 ข้อ

3.6 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คือ ตอบถูกให้คะแนนข้อละ 1 คะแนน ตอบผิดให้ 0 คะแนน

กำหนดเกณฑ์การแปลผลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยอิงตามร้อยละของคะแนน ดังนี้

ร้อยละ 80–100 (16–20 คะแนน) หมายถึง ระดับดีมาก

ร้อยละ 70–79 (14–15 คะแนน) หมายถึง ระดับดี

ร้อยละ 60–69 (12–13 คะแนน) หมายถึง ระดับปานกลาง

ร้อยละ 50–59 (10–11 คะแนน) หมายถึง ระดับน้อย

ต่ำกว่าร้อยละ 50 (ต่ำกว่า 10 คะแนน) หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.7 นำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้ (IOC) จากนั้นนำผลการพิจารณามาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องเป็นรายข้อ โดยคัดเลือกข้อสอบที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.8 คัดเลือกแบบทดสอบที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว มาจัดทำให้เป็นฉบับสมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย แบบทดสอบปรนัย จำนวน 20 ข้อ

3.9 นำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์จากการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น หลังตรวจแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งกำหนดระดับคะแนนรายข้อเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 0, 1 และ 2 คะแนน ตามขั้นตอนการแก้ปัญหาของโพลยา แบบทดสอบประกอบด้วยข้อสอบจำนวน 2 ข้อ โดยแต่ละข้อมีคะแนนเต็ม 8 คะแนน รวมคะแนนเต็มทั้งฉบับเท่ากับ 16 คะแนน

ผู้วิจัยนำคะแนนรวมของทั้ง 2 ข้อมาแปลผลความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ในภาพรวม โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 12.00-16.00 คะแนน หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 8.00-11.99 คะแนน หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 0.00-7.99 คะแนน หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์อยู่ในระดับปรับปรุง

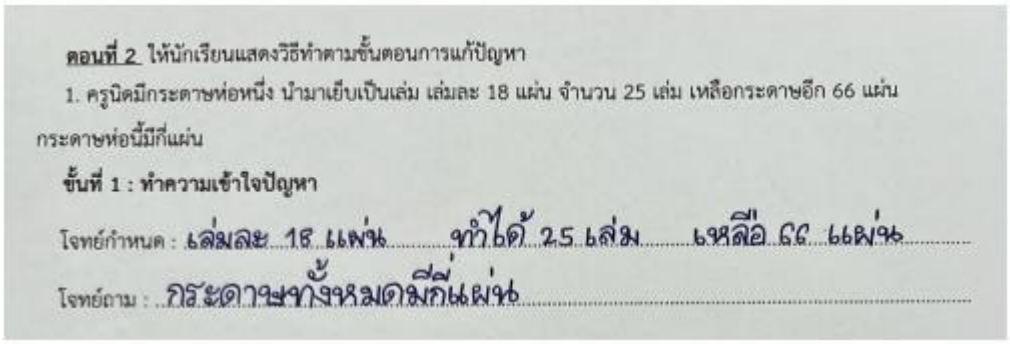
ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน สรุปผลการวิจัยได้ดังตาราง ดังนี้

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

ค่าสถิติ	ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์			ระดับความสามารถ
	ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	รวม 2 ข้อ	
μ	6.05	6.1	12.15	ดี

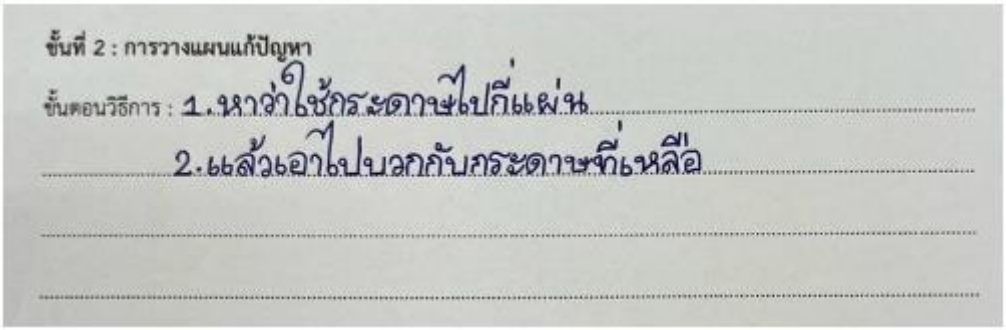
จากตารางสรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์หลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น ข้อที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.05 คะแนน ข้อที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.1 คะแนน และค่าเฉลี่ยคะแนนรวมทั้งสองข้อ เท่ากับ 12.15 คะแนน โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

ตัวอย่างการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 (ข้อที่ 1)


ตอนที่ 2 ให้นักเรียนแสดงวิธีทำตามขั้นตอนการแก้ปัญหา
1. ครูนิดมีกระดาษห่อหนึ่ง นำมาเย็บเป็นเล่ม เล่มละ 18 แผ่น จำนวน 25 เล่ม เหลือกระดาษอีก 66 แผ่น กระดาษห่อนี้มีกี่แผ่น
ขั้นที่ 1 : ทำความเข้าใจปัญหา
โจทย์กำหนด : เล่มละ 18 แผ่น ทำได้ 25 เล่ม เหลือ 66 แผ่น
โจทย์ถาม : กระดาษทั้งหมดมีกี่แผ่น

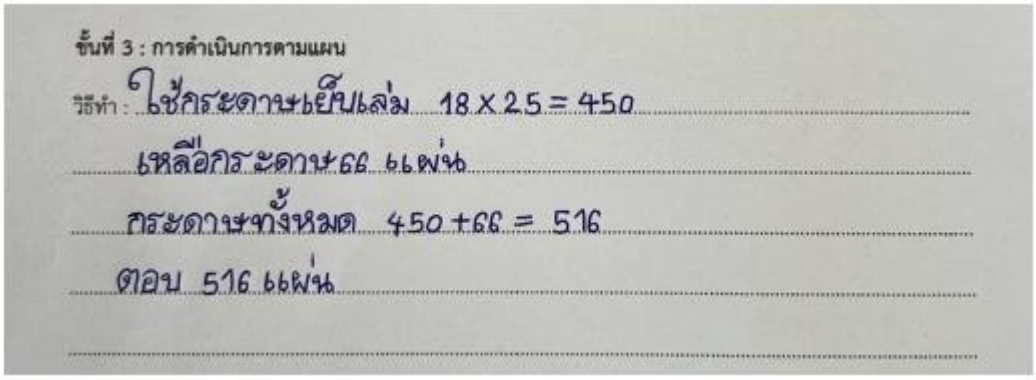
ภาพ 2 ขั้นที่ 1 การทำความเข้าใจปัญหา

1. ขั้นการทำความเข้าใจปัญหา นักเรียนสามารถระบุข้อมูลสำคัญจากโจทย์ได้ครบถ้วน โดยระบุว่า เล่มละ 18 แผ่น ทำได้ 25 เล่ม และเหลือกระดาษ 66 แผ่น พร้อมทั้งระบุสิ่งที่โจทย์ถาม คือ กระดาษทั้งหมดมีกี่แผ่น


ขั้นที่ 2 : การวางแผนแก้ปัญหา
ขั้นตอนวิธีการ : 1.หาว่าใช้กระดาษไปกี่แผ่น
2.แล้วเอาไปบวกกับกระดาษที่เหลือ

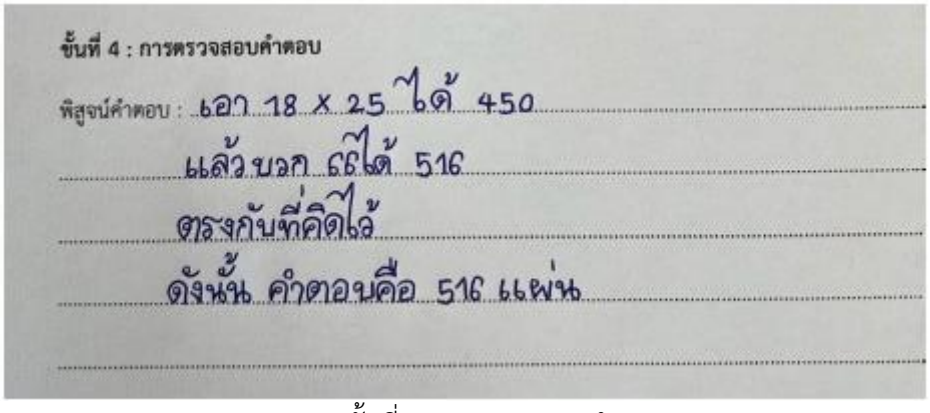
ภาพ 3 ขั้นที่ 2 การวางแผนแก้ปัญหา

2. ขั้นการวางแผนแก้ปัญหา นักเรียนกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาโดยเลือกหาจำนวนกระดาษที่ใช้เย็บเป็นเล่มทั้งหมดก่อน จากนั้นจึงนำผลลัพธ์ที่ได้ไปบวกกับจำนวนกระดาษที่เหลือ เพื่อหาจำนวนกระดาษทั้งหมด



ภาพ 4 ขั้นที่ 3 การดำเนินการแก้ปัญหา

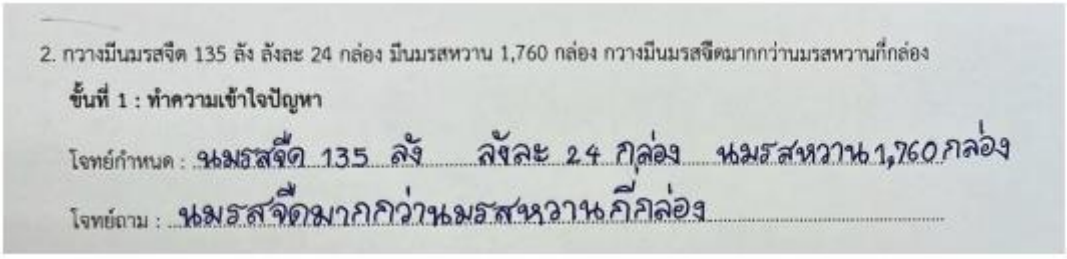
3. ขั้นการดำเนินการแก้ปัญหา นักเรียนคำนวณ 18 × 25 ได้ 450 แผ่น ซึ่งเป็นจำนวนกระดาษที่ใช้เย็บเป็นเล่ม จากนั้นนำไปบวกกับ 66 แผ่น ได้ผลลัพธ์ 516 แผ่น การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และได้คำตอบถูกต้องตามหลักการคำนวณทางคณิตศาสตร์



ภาพ 5 ขั้นที่ 4 การตรวจสอบคำตอบ

4. ขั้นการตรวจสอบคำตอบ นักเรียนตรวจสอบความถูกต้องของคำตอบโดยพิจารณาความสมเหตุสมผลของผลลัพธ์ที่ได้ กล่าวคือ เมื่อนำจำนวนกระดาษที่ใช้เย็บเป็นเล่มทั้งหมด 450 แผ่น รวมกับกระดาษที่เหลือ 66 แผ่น แล้วได้ผลรวม 516 แผ่น

ตัวอย่างการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 (ข้อที่ 2)


2. กวางมีนมรสจืด 135 ลัง ลังละ 24 กล่อง มีนมรสหวาน 1,760 กล่อง กวางมีนมรสจืดมากกว่านมรสหวานกี่กล่อง

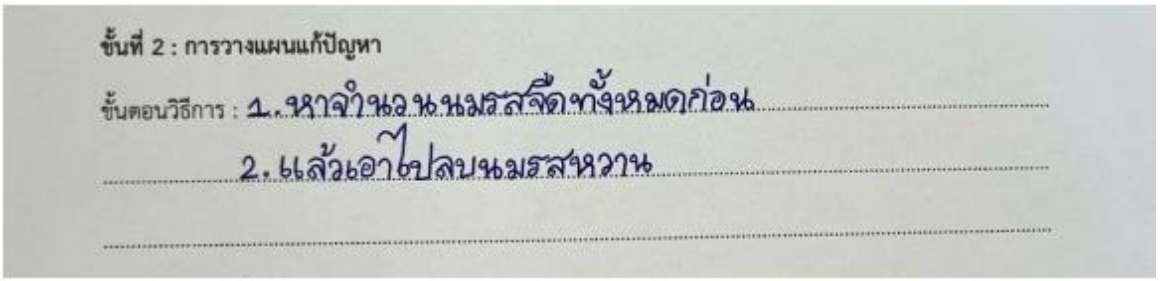
ขั้นที่ 1 : ทำความเข้าใจปัญหา

โจทย์กำหนด : นมรสจืด 135 ลัง ลังละ 24 กล่อง นมรสหวาน 1,760 กล่อง

โจทย์ถาม : นมรสจืดมากกว่านมรสหวานกี่กล่อง

ภาพ 6 ขั้นที่ 1 การทำความเข้าใจปัญหา

1. ขั้นการทำความเข้าใจปัญหา นักเรียนสามารถระบุข้อมูลสำคัญจากโจทย์ได้ครบถ้วน โดยระบุว่า นมรสจืดมี 135 ลัง ลังละ 24 กล่อง และนมรสหวานมี 1,760 กล่อง พร้อมทั้งระบุสิ่งที่โจทย์ถามคือ นมรสจืดมากกว่านมรสหวานกี่กล่อง

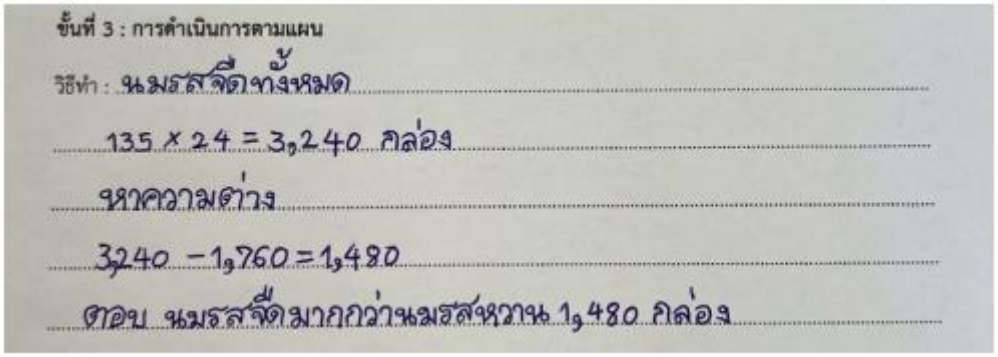

ขั้นที่ 2 : การวางแผนแก้ปัญหา

ขั้นตอนวิธีการ : 1. หาจำนวนนมรสจืดทั้งหมดก่อน

2. แล้วเอาไปลบนมรสหวาน

ภาพ 7 ขั้นที่ 2 การวางแผนแก้ปัญหา

2. ขั้นการวางแผนแก้ปัญหา นักเรียนกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาโดยเลือกหาจำนวนนมรสจืดทั้งหมดก่อน จากนั้นจึงนำผลลัพธ์ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับจำนวนนมรสหวานโดยใช้การลบ เพื่อหาความแตกต่าง


ขั้นที่ 3 : การดำเนินการตามแผน

วิธีทำ : นมรสจืดทั้งหมด

135 x 24 = 3,240 กล่อง

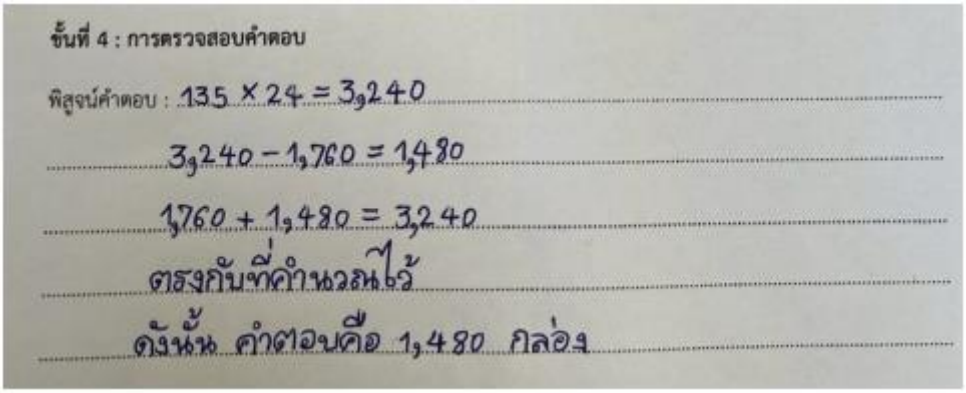
หาความต่าง

3240 - 1,760 = 1,480

ตอบ นมรสจืดมากกว่านมรสหวาน 1,480 กล่อง

ภาพ 8 ขั้นที่ 3 การดำเนินการแก้ปัญหา

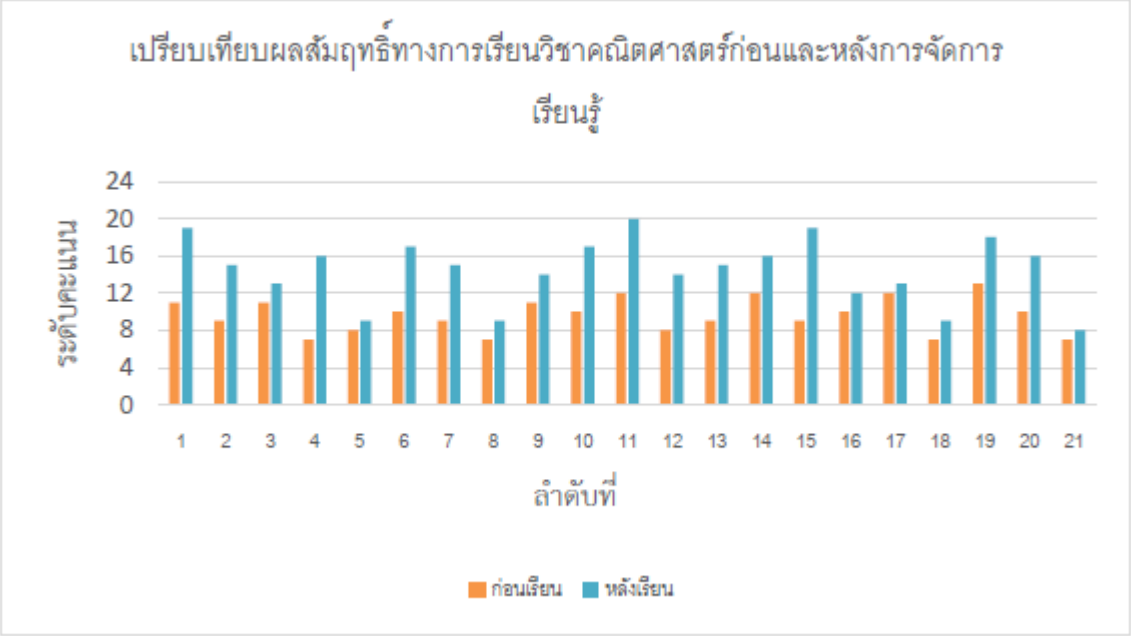
3. ขั้นการดำเนินการแก้ปัญหา นักเรียนคำนวณ 135 × 24 ได้ 3,240 กล่อง ซึ่งเป็นจำนวนนมรสจืดทั้งหมด จากนั้นนำไปลบกับ 1,760 กล่อง ได้ผลลัพธ์ 1,480 กล่อง การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และได้คำตอบถูกต้องตามหลักการคำนวณทางคณิตศาสตร์



ภาพ 9 ขั้นที่ 4 การตรวจสอบคำตอบ

4. ขั้นการตรวจสอบคำตอบ นักเรียนตรวจสอบความถูกต้องของคำตอบโดยพิจารณาความสมเหตุสมผลของจำนวนที่คำนวณได้ กล่าวคือ เมื่อนำผลต่าง 1,480 กล่อง ไปบวกกับจำนวนนมรสหวาน 1,760 กล่อง จะได้ 3,240 กล่อง ซึ่งตรงกับจำนวนนมรสจืดทั้งหมด แสดงให้เห็นว่านักเรียนสามารถใช้วิธีคำนวณย้อนกลับเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของคำตอบได้อย่างเหมาะสม

การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีต่อการเรียนคณิตศาสตร์เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น โดยเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน จากแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สรุปผลการวิจัยได้ดังภาพและตาราง ดังนี้



ภาพ 10 แสดงการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น

จากภาพ 10 พบว่า นักเรียนทุกคนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการทางการเรียนที่ชัดเจนภายหลังการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น นอกจากนี้ มีนักเรียนจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 80.95 ที่มีคะแนนหลังเรียนตั้งแต่ 12 คะแนนขึ้นไป

ตาราง 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น เรื่อง การบวก ลบ คูณ หารจำนวนนับ

คะแนน	N	คะแนนเต็ม	รวม	μ	σ
ก่อนเรียน	21	20	181	8.62	1.60
หลังเรียน	21	20	295	14.75	3.37

จากตารางพบว่า ผลการทดสอบก่อนเรียนจากคะแนนเต็ม 20 คะแนน ได้คะแนนเฉลี่ย 8.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.60 คิดเป็นร้อยละ 43.10 ผลการทดสอบหลังเรียนจากคะแนนเต็ม 20 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 14.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.37 คิดเป็นร้อยละ 70.24 เพิ่มขึ้นร้อยละ 27.14 แสดงว่าผลสัมฤทธิ์การเรียนคณิตศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: EI) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.54 แสดงว่านักเรียนมีพัฒนาการทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

จากตัวอย่างการแก้ปัญหาทั้งสองข้อ พบว่านักเรียนสามารถแสดงกระบวนการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้อย่างเป็นระบบและครบถ้วนตามลำดับขั้น มีการใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ปัญหา เลือกวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับลักษณะของโจทย์ และตรวจสอบความถูกต้องของคำตอบ

ทั้งนี้ จากการพิจารณาร่องรอยการแก้ปัญหาของนักเรียนส่วนใหญ่ สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น สามารถส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนแหลมพันวา หลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์เป็นแบบอัตนัย จำนวน 2 ข้อ และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์เป็นแบบปรนัย จำนวน 20 ข้อ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น อยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่านักเรียนสามารถดำเนินกระบวนการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นลำดับขั้นตอน มีการวางแผนและใช้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ในการหาคำตอบได้อย่างเหมาะสม

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนมีค่าเฉลี่ย 14.75 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.37 คะแนน สูงกว่าก่อนเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 8.62 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.60 คะแนน แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนให้สูงขึ้น

อภิปรายผล

ผลการวิจัยสามารถอภิปรายตามลำดับประเด็นได้ดังนี้

1. ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์หลังเรียนอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่านักเรียนสามารถดำเนินกระบวนการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นขั้นตอน ทั้งการทำความเข้าใจโจทย์ การวางแผนเลือกวิธีคำนวณ การดำเนินการตามลำดับขั้น และการตรวจสอบความถูกต้องของคำตอบ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2560, หน้า 12-57) ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนใน

การทำความเข้าใจสถานการณ์ของปัญหา คิดวิเคราะห์ วางแผนและเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม ดำเนินการตามแผนอย่างเป็นลำดับขั้น และตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงความสมเหตุสมผลของคำตอบ โดยกระบวนการแก้ปัญหาประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การทำความเข้าใจปัญหา 2) การวางแผนแก้ปัญหา 3) การดำเนินการแก้ปัญหา และ 4) การตรวจสอบคำตอบ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล

รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ที่เน้นการตั้งคำถาม การสำรวจ และการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ช่วยส่งเสริมการคิดอย่างมีเหตุผลและเป็นลำดับขั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Khammani (2010) และ Chaiyo & Sakolkeart (2019) ได้ให้คำนิยามของการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ไว้พอสรุปได้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนจัดสถานการณ์กระตุ้นให้นักเรียนเกิดความคิด และดำเนินการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง จากนั้นนำผู้เรียนสู่การสรุปผลหรือการหาคำตอบด้วยตนเอง ผู้สอนมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้เรียนตลอดทั้งกระบวนการจัดการเรียนรู้

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น สูงกว่าก่อนเรียน โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 14.75 คะแนน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 70.24 ซึ่งอยู่ในระดับดีตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: EI) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.54 แสดงว่านักเรียนมีพัฒนาการทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวเปิดโอกาสให้นักเรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการสำรวจ อธิบาย และขยายความรู้ ส่งผลให้นักเรียนเกิดความเข้าใจในลำดับขั้นตอนการคำนวณอย่างถูกต้องและชัดเจน

นอกจากนี้ กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ 5 ขั้น ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กล่าวคือ ในขั้นกระตุ้นความสนใจ (Engage) ช่วยสร้างแรงจูงใจและเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ของนักเรียน ขั้นสำรวจ (Explore) เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งนำไปสู่การสร้างความเข้าใจจากประสบการณ์ตรง ขั้นอธิบาย (Explain) ช่วยให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาความเข้าใจให้ถูกต้องยิ่งขึ้น ขั้นขยายความรู้ (Elaborate) ส่งเสริมให้นักเรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ อันเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเชิงลึก และขั้นประเมินผล (Evaluate) ช่วยให้นักเรียนตรวจสอบและสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเองอย่างเป็นระบบ

จึงส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Nisarad Sonkhunthod และ Pinyo Prommuang (2023) ที่ระบุว่าการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ซึ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูผู้สอนควรกำหนดเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละขั้นของกระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น ให้มีความชัดเจน เพื่อให้สามารถบริหารเวลาในการจัดกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม และทำให้นักเรียนมีโอกาสเรียนรู้ครบทุกขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้

2. ในการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ครูควรออกแบบคำถามที่กระตุ้นการคิดอย่างหลากหลาย และเปิดโอกาสให้นักเรียนอธิบายเหตุผลของตนเอง เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบและพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น สามารถพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนได้ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวไปศึกษากับเนื้อหาทางคณิตศาสตร์เรื่องอื่น ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 ขั้น ไปประยุกต์ใช้ร่วมกับสื่อหรือเทคนิคการจัดการเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิราภรณ์ วงษ์ทัน, และอาทร นกแก้ว. (2025). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา ร่วมกับแอปพลิเคชันปัญญาประดิษฐ์ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ระบบสมการเชิงเส้นสองตัวแปร ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. *Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University,* 22(96), 135-151.

ชญานิศ เมืองดู่, และยุภาดี ปณะราช. (2024). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และความรับผิดชอบ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. *Journal of Computer and Creative Technology,* 2(2), 87-98.

นภัสสร สว่างศรี, พินดา วราสุนันท์, รัศพร พุฒจีบ, และวัฒนา มณีวงศ์. (2025). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง สถิติโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E Inquiry Based Learning) ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. *Journal of Educational Review Faculty of Education in MCU,* 12(1), 31-41.

นิศารัตน์ สนขุนทด, และพินโย พรมเมือง. (2023). การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์* THE DEVELOPMENT OF ENGLISH READING COMPREHENSION BASED ON CONSTRUCTIVISM OF GRADE 3 STUDENTS. *Academic Journal of Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus,* Vol, 12(2).

พิชชาพร หงษ์วิเศษ. (2023). การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค KWDL เรื่อง โจทย์ปัญหาบวก ลบ คูณ หาร ระคน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. *Academic MCU Buriram Journal,* 8(2), 65-76.

ศิริพรรณ ศิลารักษ์, และมนตรี วงษ์สะพาน. (2024). การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง การบวก ลบ คูณ หาร ระคน ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับบาร์โมเดล. *วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,* 18(2), 309-319.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2560). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560).* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สุพัตรา เมืองจันทร์, อนุวัตร จิรวัฒนพาณิช, และจุฑามาศ ชูจันทร์. (2025, May). การศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ แบบ 5 ขั้น (5E) ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียน อบจ. บ้านนาบอน. *In The 15th Benjamit National and International Conference,* (pp. 38-50).

การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยธนบุรี

Promoting the Professional Learning Community (PLC) Process to Enhance Learning Management Competencies of Pre-service Teachers at Thonburi University

ธัญญพัทธ์ ศักดิ์บุญญารัตน์[1], มาริษา เทศปลื้ม[2], มนัส บุญประกอบ[3], ลือศักดิ์ มาตรพรหม[4]

[1]บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธนบุรี, tunyapat@thonburi-u.ac.th

[2]บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธนบุรี, marisa@thonburi-u.ac.th

[3]บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธนบุรี, manat@thonburi-u.ac.th

[4]บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธนบุรี, luesak@thonburi-u.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลของการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู และ 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด จำนวน 238 คน ได้แก่ นักศึกษาวิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึกกิจกรรม PLC และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และค่าคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาภายหลังการใช้กระบวนการ PLC มีพัฒนาการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยค่าเฉลี่ยคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์เพิ่มขึ้นจาก 0.35 เป็น 0.51 สัดส่วนของผู้ที่มีพัฒนาการระดับสูงและสูงมากเพิ่มขึ้น ขณะที่ระดับเริ่มต้นลดลงเหลือร้อยละ 0.00 และ 2) แนวทางการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาโดยใช้กระบวนการ PLC ได้แก่ การจัดระบบการสะท้อนคิดอย่างเป็นรูปธรรม การกำหนดเป้าหมายปัญหาผู้เรียนร่วมกันบนฐานข้อมูลจริง การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีควบคู่กับการพัฒนาเครื่องมือประเมินที่เหมาะสม งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ช่วยส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังสะท้อนประเด็นสำคัญที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและต่อยอดการส่งเสริมดังกล่าวในอนาคต

คำหลัก: กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, ความสามารถในการจัดการเรียนรู้

Abstract

This study aimed to: 1) examine the effects of the Professional Learning Community (PLC) process on the learning management competencies of pre-service teachers, and 2) explore guidelines for promoting the learning management competencies of pre-service teachers through the PLC process. A mixed-methods research design was employed. The study involved the entire population of 238 participants, including pre-service teachers, mentor teachers, and university supervisors. The research instruments consisted of a learning management competency assessment form, PLC activity records, and focus group discussion records. Quantitative data were analyzed using mean, standard deviation, percentage, and relative gain scores, while qualitative data were analyzed through content analysis.

The results revealed that: 1) the learning management competencies of pre-service teachers improved continuously after participating in the PLC process. The mean relative gain score increased from 0.35 to 0.51. The proportion of participants with high and very high levels of development increased, while the proportion at the initial level decreased to 0.00 percent; and 2) the guidelines for promoting students’ learning management competencies through the PLC process included establishing systematic reflective practices, collaboratively identifying student learning problems based on empirical data, fostering a collaborative working culture, utilizing technology to support knowledge sharing, and developing best practices alongside appropriate assessment tools. The findings indicate that the Professional Learning Community (PLC) effectively enhances the learning management competencies of pre-service teachers. Furthermore, the study highlights key issues that can serve as guidelines for further development and future implementation of PLC-based professional learning initiatives.

Keywords: Professional Learning Community (PLC) Process, Learning Management Competencies

บทนำ

กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ได้รับการยอมรับว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยมุ่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนคิดต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เมื่อประยุกต์แนวคิด PLC ในการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพครู จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาวิชาชีพครูในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา โดยสมาชิกในชุมชนร่วมกันวิเคราะห์ ออกแบบ และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ ทำให้นักศึกษาได้รับข้อมูลย้อนกลับทั้งจากครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ในทิศทางที่สอดคล้องกัน กระบวนการดังกล่าวเอื้อต่อการเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีกับการปฏิบัติจริงได้อย่างเป็นรูปธรรม และนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู (Huijboom et al., 2021; เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2558) การขับเคลื่อน PLC ให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องตั้งอยู่บนความเชื่อพื้นฐานร่วมกันที่มุ่งสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนควบคู่กับการกำหนดแนวคิดการดำเนินงานที่ชัดเจน เช่น การศึกษาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Action Research) หรือการวางแผนการทำงานด้วยแนวคิดวงจรบริหารคุณภาพ (PDCA) รวมถึงปัจจัยสนับสนุนเชิงระบบผ่านความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่ใช้ครู เพื่อหล่อหลอมสมรรถนะครูตามบทบาทและการปฏิบัติงานจริง (ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ และคณะ, 2564)

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา เช่น สุพรรณิการ์ ชนะนิล และธีรชัย เนตรถนอมศักดิ์ (2565) พบว่า แม้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จะมีคุณประโยชน์ต่อการพัฒนาครู แต่การนำไปใช้ในบริบทสถานศึกษาจริงยังประสบข้อจำกัดหลายประการ โดยการดำเนินงาน PLC มักมุ่งเน้นการแก้ปัญหาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ขณะที่ปัญหาที่ครูต้องการแก้ไขในทางปฏิบัติครอบคลุมมิติเชิงกระบวนการจัดการเรียนรู้และบริบทการทำงานอื่น ๆ นอกจากนี้ ความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามตำแหน่ง หน้าที่ และกระบวนการนิเทศและการสะท้อนผลการสอน ยังเป็นอุปสรรคต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร ส่งผลให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า ครูยังขาดความชัดเจนในกระบวนการ PLC และยังไม่สามารถนำกระบวนการดังกล่าวไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการ PLC ยังอยู่ในระดับไม่มากนัก โดยการสร้าง PLC ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องสอดคล้องกับบริบทและลักษณะเฉพาะของสถานศึกษาและครู มากกว่าการดำเนินนโยบายในลักษณะเดียวกันทั้งประเทศ (ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล, 2563; Sriklaub & Ruengtrakul, 2022) ในทางตรงกันข้ามผลการศึกษาของ Dumandan and Paglinawan (2025) พบว่า การมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เพิ่มมากขึ้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และ

นำไปสู่ผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดีขึ้น จากข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ยังมีช่องว่างในการวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ถือเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

เมื่อพิจารณาในบริบทของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยธนบุรี พบว่า นักศึกษากลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เนื่องจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากหลากหลายสาขาวิชา รวมทั้งมีระยะเวลาการศึกษาและฝึกประสบการณ์ทางวิชาชีพครูตามหลักสูตรค่อนข้างจำกัด ส่งผลให้การพัฒนาความสามารถในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้กระบวนการสะท้อนผล และการพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของรายวิชาการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2 ประจำปีการศึกษา 2567 พบว่า นักศึกษามีคะแนนผลการประเมิน CLO 4: ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน คิดเป็นร้อยละ 73.13 และมีคะแนนสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 72.71 (หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู, 2568) สะท้อนให้เห็นว่า นักศึกษายังมีช่องว่างในการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนรู้ และยังมีทักษะในการเรียนรู้ร่วมกันไม่เพียงพอที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์นิเทศก์จึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการนิเทศการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

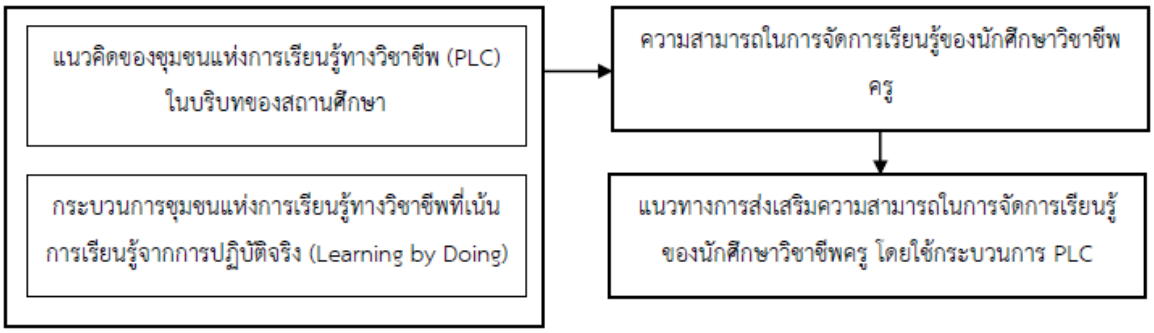
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับผลของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงทางวิชาการในการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครู
2. ได้แนวทางเชิงปฏิบัติในการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ผ่านกระบวนการ PLC สำหรับประยุกต์ใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา

3. สถานศึกษาและสถาบันการผลิตครูสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายส่งเสริมการใช้กระบวนการ PLC เพื่อพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครูและบุคลากรครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดและทฤษฎีของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ในบริบทของสถานศึกษามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การมีทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) การมีภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) การมีชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) การมีโครงสร้างแบบสนับสนุน (ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ และคณะ, 2564) โดยนำองค์ประกอบดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ร่วมกันของนักศึกษาวิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learning by Doing) อันประกอบด้วย การนิเทศการสอนแบบมีส่วนร่วม การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พร้อมการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเอื้อต่อการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ตามแนวคิดของ DuFour et al. (2016) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด PLC กระบวนการ Learning by Doing และผลลัพธ์ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Explanatory Mixed Method Research) เริ่มจากการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ จากนั้นดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การวิจัยระยะนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบ One-Group Time-Series Design เพื่อศึกษาพัฒนาการความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ภายหลังการเข้าร่วมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1. **ขั้นตอนการวิจัย** การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างพันธสัญญาและการเตรียมความพร้อมสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยดำเนินการเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษาวิชาชีพครูร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ เพื่อวางรากฐานการนิเทศการสอนตามแนวคิด PLC โดยแบ่งแนวทางการดำเนินงานเป็น 3 ส่วนหลัก คือ

1. การสร้างความเข้าใจเชิงมโนทัศน์ ผู้วิจัยจัดการปฐมนิเทศเพื่อชี้แจงแนวทางการนิเทศแนวใหม่ที่เปลี่ยนจากการติดตามเป็นการหนุนเสริมตามองค์ประกอบของ PLC ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การมีทีมร่วมแรงร่วมใจ การมีภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ การมีชุมชนกัลยาณมิตร และการมีโครงสร้างแบบสนับสนุน

2. การตกลงบทบาทและภารกิจของสมาชิกในกลุ่ม PLC โดยผู้วิจัยชี้แจงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน เพื่อลดความคาดเคลื่อนในการปฏิบัติ โดยนักศึกษาวิชาชีพครูทำหน้าที่นำเสนอประเด็นปัญหาและรับการนิเทศ ขณะที่ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ทำหน้าที่ร่วมสังเกตการสอน ให้ข้อเสนอแนะ และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา

3. การกำหนดบรรทัดฐานและโครงสร้างการสื่อสารของกลุ่ม โดยผู้วิจัยร่วมกับสมาชิกกลุ่มกำหนดบรรทัดฐานการทำงานของกลุ่ม เช่น การรับฟังความคิดเห็นแบบเปิดกว้าง และการรักษาความลับของข้อมูลในการอภิปราย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการ PLC และการประเมินผล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกิจกรรมตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายหลังการปฐมนิเทศในสัปดาห์ที่ 1 โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learning by Doing) ผ่านกระบวนการนิเทศการสอนแบบมีส่วนร่วม การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พร้อมการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ ระหว่างนักศึกษาวิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ พร้อมทั้งดำเนินการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู จำนวน 3 ครั้ง คือ สัปดาห์ที่ 4 (ครั้งที่ 1) สัปดาห์ที่ 8 (ครั้งที่ 2) และสัปดาห์ที่ 12 (ครั้งที่ 3)

2. ประชากร คือ นักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 2 หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยธนบุรี ที่เข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษาตามกระบวนการ PLC ภาคเรียนที่ 1/2568 จำนวน 113 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ระหว่างการสังเกตการสอนจำนวน 3 ครั้ง ตามช่วงเวลาที่กำหนด โดยครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เป็นผู้ประเมิน ซึ่งใช้แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ร้อยละ (Percentage) และค่าคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ (Relative Gain Score: RG) โดยเปรียบเทียบระหว่างครั้งที่ 1 กับครั้งที่ 2 และครั้งที่ 2 กับครั้งที่ 3 พร้อมแปลความหมายตามเกณฑ์ของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2552) ดังนี้

คะแนนน้อยกว่า 0	หมายถึง	ระดับพัฒนาการลดลง
คะแนนเท่ากับ 0	หมายถึง	ไม่มีพัฒนาการ
คะแนน 0.01-0.25	หมายถึง	ระดับเริ่มต้น
คะแนน 0.26-0.50	หมายถึง	ระดับกลาง
คะแนน 0.51-0.75	หมายถึง	ระดับสูง
คะแนน 0.76-1.00	หมายถึง	ระดับสูงมาก

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การวิจัยระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และสังเคราะห์แนวทางการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู

1. ขั้นตอนการวิจัย การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การสนทนาสะท้อนคิด

ผู้วิจัยดำเนินการในสัปดาห์ที่ 13 โดยจัดการสนทนาสะท้อนคิดร่วมกับนักศึกษาวิชาชีพครู ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ แบ่งตามกลุ่มนิเทศการสอน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสะท้อนผลการดำเนินงานตามกระบวนการ PLC ใน 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน 2) พัฒนาการด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา 3) ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคของการดำเนินกระบวนการ PLC และ 4) ข้อเสนอแนะในการพัฒนากระบวนการ PLC เพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การสนทนากลุ่มเพื่อสังเคราะห์แนวทางการส่งเสริม

ผู้วิจัยดำเนินการในสัปดาห์ที่ 14 โดยจัดการสนทนากลุ่มกับอาจารย์นิเทศก์ในฐานะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำผลการสะท้อนคิดจากขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์ร่วมกับผลการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 1 สำหรับใช้สังเคราะห์เป็นแนวทางการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการ PLC

2. กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) นักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 2 หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยธนบุรี จำนวน 113 คน ซึ่งเป็นผู้เข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษาตามกระบวนการ PLC 2) ครูพี่เลี้ยง จำนวน 113 คน เป็นครูประจำการในสถานศึกษาที่นักศึกษาเข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และ 3) อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 12 คน เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบการนิเทศการสอนของนักศึกษา โดยดำเนินการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในระยะที่ 1 รวมทั้งสิ้น 238 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบบันทึกการเรียนรู้ (Logbook) ใช้สำหรับบันทึกข้อมูลจากการสะท้อนผลการดำเนินงานของผู้เข้าร่วมการสนทนา และ 2) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ซึ่งผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้สำหรับบันทึกข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนาสะท้อนคิดและการสนทนากลุ่ม โดยบันทึกและถอดความข้อมูลจากการอภิปรายอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลจากการบันทึกการเรียนรู้ (Logbook) ของผู้เข้าร่วมการวิจัย เพื่อสังเคราะห์แนวทางการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการ PLC

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสนทนากลุ่มนำมาถอดความและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดหมวดหมู่ประเด็น สังเคราะห์สาระสำคัญ และสร้างข้อสรุปเชิงสังเคราะห์แนวทาง ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยเปรียบเทียบความสอดคล้องของข้อมูลจากกลุ่มบุคคลที่แตกต่างกันและแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้เป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1. ผลของการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู แสดงดังตาราง 1-2

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู หลังการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (N = 113)

ระดับพัฒนาการ	ช่วงคะแนน	ช่วงที่ 1 (ครั้งที่ 1-2)	ช่วงที่ 2 (ครั้งที่ 2-3)
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
ลดลง	< 0	0 (0.00%)	0 (0.00%)
ไม่มีพัฒนาการ	= 0	0 (0.00%)	0 (0.00%)
เริ่มต้น	0.01-0.25	5 (4.43%)	0 (0.00%)
กลาง	0.26-0.50	97 (85.84%)	45 (39.82%)
สูง	0.51-0.75	11 (9.73%)	65 (57.52%)
สูงมาก	0.76-1.00	0 (0.00%)	3 (2.66%)
รวม		**113 (100%)**	**113 (100%)**

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู ภายหลังการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พบว่า ในช่วงที่ 1 (ครั้งที่ 1-2) นักศึกษาส่วนใหญ่มีพัฒนาการอยู่ในระดับกลาง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 85.84 รองลงมา คือ ระดับสูง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.73 และระดับเริ่มต้น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.43 โดยไม่พบนักศึกษาที่มีพัฒนาการลดลงหรือไม่มีพัฒนาการ ขณะที่ในช่วงที่ 2 (ครั้งที่ 2-3) พบการขยับตัวของพัฒนาการอย่างเห็นได้ชัด โดยนักศึกษาส่วนใหญ่มีพัฒนาการอยู่ในระดับสูง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 57.52 รองลงมา คือ ระดับกลาง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 39.82 และระดับสูงมาก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.66 โดยไม่พบนักศึกษาที่มีพัฒนาการลดลง ไม่มีพัฒนาการ และระดับเริ่มต้น ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในภาพรวมโดยเปรียบเทียบระหว่างทั้งสองช่วง พบว่า ระดับพัฒนาการของนักศึกษามีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งสัดส่วนของนักศึกษาที่อยู่ในระดับสูงและระดับสูงมากเพิ่มขึ้นในช่วงที่ 2 ขณะที่ระดับเริ่มต้นลดลงเหลือร้อยละ 0.00 แสดงให้เห็นว่าการใช้กระบวนการ PLC ส่งผลให้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูมีพัฒนาการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู หลังการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวม (N = 113)

รายการ	ช่วงที่ 1 (ครั้งที่ 1-2)	ช่วงที่ 2 (ครั้งที่ 2-3)
ค่าเฉลี่ย	0.35	0.51
ระดับพัฒนาการ	กลาง	สูง

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูโดยรวม ภายหลังการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พบว่า ในช่วงที่ 1 (ครั้งที่ 1-2) มีค่าเฉลี่ยคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์เท่ากับ 0.35 มีพัฒนาการอยู่ในระดับกลาง และในช่วงที่ 2 (ครั้งที่ 2-3) มีค่าเฉลี่ยคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์เท่ากับ 0.51 มีพัฒนาการอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เมื่อทำการเปรียบเทียบระหว่างทั้งสองช่วง พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์เพิ่มขึ้นจาก 0.35 เป็น 0.51 ซึ่งเป็นไปในทิศทางที่สูงขึ้น แสดงให้เห็นว่า นักศึกษามีพัฒนาการด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องภายหลังการเข้าร่วมกระบวนการ PLC

2. สรุปแนวทางการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการสังเคราะห์แนวทางการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประเด็นการสะท้อนคิด	ข้อค้นพบเชิงสังเคราะห์	แนวทางการส่งเสริมที่สังเคราะห์ได้
1. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน	- นักเรียนมีพัฒนาการด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ภายหลังการปรับแผนการจัดการเรียนรู้ตามข้อมูลสะท้อนคิด	- จัดระบบการสะท้อนคิดอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดกลไกการนำผลการสะท้อนคิดไปปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ในคาบถัดไปอย่างเป็นรูปธรรม
2. พัฒนาการด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา	- นักศึกษามีความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหาผู้เรียน และปรับกลยุทธ์การสอนได้อย่างต่อเนื่องบนฐานของทีม PLC	- กำหนดประเด็นปัญหาของผู้เรียนเป็นเป้าหมายร่วมกันของทีม และใช้ข้อมูลจากการสะท้อนคิดเป็นฐานในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้
3. ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคของการดำเนินกระบวนการ PLC 3.1 ปัจจัยสนับสนุน	- ความไว้วางใจ การสนับสนุนด้านเวลา และความเข้าใจในกระบวนการ PLC จากผู้บริหารและครูพี่เลี้ยง เป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความต่อเนื่องของการพัฒนา	- สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Culture) และการกำหนดโครงสร้างเวลาที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
3.2 อุปสรรค	- ภาระงานเอกสารและข้อจำกัดด้านเวลาส่งผลต่อคุณภาพและความต่อเนื่องของการสะท้อนคิด	- ปรับรูปแบบการบันทึกสะท้อนคิดให้กระชับ สร้างชุมชนครูออนไลน์ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบันทึก วิเคราะห์ และ

ประเด็นการสะท้อนคิด	ข้อค้นพบเชิงสังเคราะห์	แนวทางการส่งเสริมที่สังเคราะห์ได้
		แลกเปลี่ยนข้อมูล
4. ข้อเสนอแนะในการพัฒนากระบวนการ PLC เพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้	- ควรมีการรวมรวมแนวปฏิบัติที่ดีและพัฒนาเครื่องมือประเมินระหว่างเรียนที่หลากหลาย	- พัฒนาคลังแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และเครื่องมือประเมินที่สอดคล้องกับบริบท เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปผลในรูปแบบการสังเคราะห์กลไกการดำเนินงานของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เกิดขึ้นจริงในภาคสนาม พบว่า กระบวนการ PLC ทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงระบบในการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์ คือ ค่าเฉลี่ยคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์เพิ่มขึ้นจาก 0.35 (ระดับกลาง) ในช่วงแรก เป็น 0.51 (ระดับสูง) ในช่วงที่สอง ขณะที่ระดับเริ่มต้นลดลงเหลือร้อยละ 0.00 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างสถิติโดยรวมและการขยับตัวของสัดส่วนนักศึกษารายบุคคลที่ก้าวข้ามจากพัฒนาการระดับกลางไปสู่ระดับสูงได้อย่างชัดเจน แม้ในช่วงที่สองจะเป็นการพัฒนาบนฐานคะแนนที่สูงขึ้นกว่าเดิม แต่กระบวนการ PLC ยังคงสามารถส่งผลให้เกิดการพัฒนาในระดับสูงได้อย่างต่อเนื่อง สำหรับแนวทางการส่งเสริมความสามารถดังกล่าว ได้แก่ การจัดระบบการสะท้อนคิดอย่างเป็นรูปธรรม การกำหนดเป้าหมายปัญหาผู้เรียนร่วมกันบนฐานข้อมูลจริง การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีควบคู่กับการพัฒนาเครื่องมือประเมินที่เหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ดังแสดงในภาพ 2



ภาพ 2 แสดงผลการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการ PLC ต่อการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู และแนวทางการส่งเสริมที่สังเคราะห์ได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูมีการยกระดับขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาการทดลองใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยสะท้อนจากค่าเฉลี่ยคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ที่เพิ่มขึ้นจากระดับกลางในช่วงแรกไปสู่ระดับสูงในช่วงถัดมา ควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงของสัดส่วนนักศึกษาที่สามารถยกระดับความสามารถไปสู่ระดับสูงและสูงมากเพิ่มขึ้น ในขณะเดียวกัน กลุ่มนักศึกษาที่มีพัฒนาการในระดับเริ่มต้นลดลงจนไม่ปรากฏในช่วงท้ายของการทดลอง ผลดังกล่าวสะท้อนถึงลักษณะการพัฒนาที่เป็นแบบก้าวหน้าและต่อเนื่อง ซึ่งแสดงถึงประสิทธิผลของการใช้กระบวนการ PLC ในบริบทของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การพัฒนาที่เกิดขึ้นดังกล่าวสามารถอธิบายได้จากลักษณะของกระบวนการ PLC ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ดำเนินการในรูปแบบวงจร (Cycle) และมีการสะท้อนคิด (Reflection) อย่างเป็นระบบทุกระยะเวลา ส่งผลให้นักศึกษาได้ทบทวนผลการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา และนำผลการสะท้อนคิดไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ DuFour et al. (2016) ที่มีมุมมองว่า PLC เป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Ongoing process) เน้นการทำงานร่วมกัน การใช้ข้อมูลจริงเป็นฐานในการตัดสินใจ และการมุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ PLC จึงกระบวนการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพผ่านการสะท้อนคิดและการปรับปรุงการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถอธิบายผ่านแนวคิดเรื่อง พื้นที่รอยต่อพัฒนาการ (Zone of Proximal Development: ZPD) ของ Vygotsky (1978 อ้างถึงใ ชัยวัฒน์ บวรวัฒนเศรษฐ์, 2559) ที่ระบุว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากบุคคลที่มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญมากกว่า (More Knowledgeable Others: MKO) ดังนั้น กระบวนการ PLC จึงทำหน้าที่เสมือนกลไกการจัดระบบช่วยเหลือ (Scaffolding) ผ่านการสะท้อนคิด (Reflection) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) อย่างทันท่วงทีจากครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ส่งผลให้นักศึกษาสามารถยกระดับความสามารถในการจัดการเรียนรู้จากระดับกลางไปสู่ระดับสูง และช่วยให้นักศึกษาที่มีความสามารถในระดับเริ่มต้นสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรม

แม้ว่า ผลการประเมินในช่วงที่สองจะแสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาอยู่ในระดับสูงแล้ว แต่การที่นักศึกษายังคงสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องในช่วงถัดมา สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการ PLC ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการยกระดับความสามารถในระยะสั้น หากแต่ช่วยสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความไว้วางใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทดลองปรับใช้กลยุทธ์การสอนใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรัณย์พล วิวรรธมงคล และคณะ (2568) ที่พบว่าการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาได้ในระดับสูง (76.63 %) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Hammond et al. (2017) และ สมชาย อู่สุวรรณ และคณะ (2566) ที่ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาวิชาชีพครูที่มีลักษณะต่อเนื่อง เน้นการมีส่วนร่วม และเชื่อมโยง

กับบริบทการปฏิบัติงานจริงนั้น มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างมีนัยสำคัญและนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ อันส่งผลให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากกระบวนการจัดการเรียนรู้

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า แนวทางการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย การจัดระบบการสะท้อนคิดอย่างเป็นรูปธรรม การกำหนดเป้าหมายปัญหาผู้เรียนร่วมกันบนฐานข้อมูลจริง การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีควบคู่กับการพัฒนาเครื่องมือประเมินที่เหมาะสม ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จในการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาไม่ได้เกิดจากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง หากแต่เป็นผลจากการบูรณาการองค์ประกอบเชิงระบบเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสะท้อนคิดอย่างเป็นรูปธรรมบนฐานข้อมูลจริง ซึ่งช่วยให้นักศึกษาสามารถระบุปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างตรงจุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2007) ที่ชี้ให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติจะเกิดขึ้นได้อย่างมีความหมายต่อเมื่อผู้ปฏิบัติเข้าใจและมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาจากบริบทการทำงานจริงของตนเอง ทั้งนี้ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Culture) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาการสอนอย่างเปิดกว้าง และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Little (1990) ที่พบว่า การทำงานร่วมกันในลักษณะเชิงลุ่มลึก (Joint Work) ที่ครูร่วมวางแผน ปฏิบัติ และสะท้อนผลการสอนร่วมกันนั้น มีผลต่อการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้มากกว่าการปฏิสัมพันธ์เชิงวิชาชีพแบบผิวเผิน ขณะเดียวกันงานวิจัยหลายเรื่องสะท้อนว่า การใช้เทคโนโลยีเป็นพื้นที่กลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยให้ครูสามารถแบ่งปันแนวปฏิบัติ ทรัพยากร และรับข้อมูลย้อนกลับได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลา และสถานที่ (Trust et al., 2016; Lantz-Andersson et al., 2018) แนวทางเหล่านี้จึงสามารถใช้เป็นกรอบเชิงปฏิบัติสำหรับการพัฒนากระบวนการ PLC ในการผลิตครูในอนาคตได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครู สถาบันการผลิตครูและหน่วยงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้เป็นกลไกหลักในการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยออกแบบกิจกรรมให้ครอบคลุมการวางแผนการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ และการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีพัฒนาการด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีการขยับระดับพัฒนาการจากระดับกลางไปสู่ระดับสูงอย่างชัดเจน

2. การจัดระบบการสะท้อนคิดบนฐานข้อมูลจริง ควรจัดให้มีระบบการสะท้อนคิดที่เป็นรูปธรรมและสม่ำเสมอ โดยใช้ข้อมูลจากผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นฐานในการวิเคราะห์ปัญหาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ในคาบถัดไป ทั้งนี้ ควรบูรณาการกระบวนการสะท้อนคิดดังกล่าวไว้ในการจัดการเรียนสอนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยอาศัยความร่วมมือจากอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารของสถานศึกษาฝึกประสบการณ์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การสะท้อนคิดบนฐานข้อมูลจริงช่วยให้นักศึกษาสามารถระบุปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ และปรับกลยุทธ์การสอนได้อย่างตรงจุด ส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง

3. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนกระบวนการ PLC ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเป็นพื้นที่กลางในการบันทึก วิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนผลการสะท้อนคิด เพื่อช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงานเอกสาร ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญของการดำเนินกระบวนการ PLC ทั้งนี้ การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในรูปแบบออนไลน์หรือแบบผสมผสาน (Blended PLC) จะช่วยเพิ่มความต่อเนื่องและประสิทธิภาพของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักศึกษา ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีเป็นพื้นที่กลางเอื้อต่อการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง การแบ่งปันแนวปฏิบัติและการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างทันท่วงที

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยติดตามระยะยาว เพื่อศึกษาความคงอยู่ของพัฒนาการด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูภายหลังสิ้นสุดกระบวนการ PLC รวมถึงผลกระทบต่อการปฏิบัติการสอนเมื่อสำเร็จการศึกษาและเข้าสู่วิชาชีพครูอย่างเต็มรูปแบบ

2. ควรศึกษาปัจจัยเชิงบริบทที่ส่งผลต่อการใช้กระบวนการ PLC ของนักศึกษาวิชาชีพครู เช่น ภาระงานในฐานะครูประจำการ วัฒนธรรมโรงเรียน และนโยบายการสนับสนุนของผู้บริหาร เพื่อให้ทราบถึงเงื่อนไขที่ทำให้ประสิทธิผลของกระบวนการ PLC มีความแตกต่างกันตามบริบทโรงเรียนที่นักศึกษาสังกัด

3. ควรมีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบรูปแบบกระบวนการ PLC หรือรูปแบบการสะท้อนคิดที่แตกต่างกัน เพื่อวิเคราะห์ว่ากลไกใดส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

กรัณย์พล วิวรรธมงคล, ภัสยภร เลาสวัสดิกุล, และปัณณพัฒน์ อภิณัฐคุณากร. (2568). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการจัดการศึกษาด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อสร้างเสริมความสามารถการเป็นครูพี่เลี้ยงและการจัดการเรียนในชั้นเรียนของนักศึกษาครู. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย,* 9(2), 1009-1025. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/281560.

ชัยวัฒน์ บวรวัฒนเศรษฐ์. (2559). ยุทธศาสตร์การจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีการเสริมต่อการเรียนรู้. *วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์.* 3(2), 154-179. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Praewa-ksu_Journal/article/download/89641/70498/219910.

ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ, ปริญญา มีสุข, และอังค์วรา วงษ์รักษา. (2564). กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศไทยและต่างประเทศ. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ,* 8(1), 180-198. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/suedujournal/article/view/166541/160708.

ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล. (2563). แนวทางการพัฒนาการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านนาอ้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. *คุรุสภาวิทยาจารย์,* 1(1), 43-52. https://ph02.tci-thaijo.org/ index.php/withayajarnjournal/article/view/240048.

เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2558). *กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของนักศึกษาปฏิบัติการวิชาชีพครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: การวิจัยกรณีศึกษา.* [ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. คลังปัญญาจุฬาฯ. https://doi.org/10.58837/CHULA.THE.2015.227.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย อู่สุวรรณ, กฤษดา ผ่องพิทยา, และสมชาย เทพแสดง. (2566). การพัฒนาการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC). *วารสารร่วมพฤกษ์มหาวิทยาลัยเกริก,* 41(3), 150-168. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/romphruekj/article/view/260728/180348.

สุพรรณิการ์ ชนะนิล, และธีรชัย เนตรถนอมศักดิ์. (2565). PLC ดีจริงหรือกับการพัฒนาการศึกษาไทย. *Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University,* 14(1), 68–81. https://so05. tci-thaijo.org/index.php/irdssru/article/view/253188.

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยธนบุรี. (2568). *รายงานการประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา 2567.*

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development.* Learning Policy Institute.

Dumandan, F., & Paglinawan, J. L. (2025). The relationship of professional learning communities’ (PLC) engagement towards teachers’ competence. *International Journal of Research*

and Innovation in Applied Science (IJRIAS), 10(5), 1084-1092. https://doi.org/10.51584/IJRIAS.2025.100500046.

DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2016). *Learning by doing: A handbook for professional learning communities at work.* (3rd ed.). Solution Tree Press.

Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change.* (4th ed.). Teachers College Press.

Huijboom, F., Van Meeuwen, P., Rusman, E., & Vermeulen, M. (2021). Professional learning communities (PLCs) as learning environments for teachers: An in-depth examination of the development of seven PLCs and influencing factors. *Learning, Culture and Social Interaction,* 31, Article 100566. https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2021.100566.

Lantz-Andersson, A., Lundin, M., & Selwyn, N. (2018). Twenty years of online teacher communities: A systematic review of formally-organized and informally-developed professional learning groups. *Teaching and Teacher Education,* 75, 302-315. https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.07.008.

Little, J. W. (1990). The persistence of privacy: Autonomy and initiative in teachers’ professional relations. *Teachers College Record,* 91(4), 509-536. https://doi.org/10.1177/016146819009100403.

Sriklaub, K., & Ruengtrakul, A. (2022). Teachers’ experiences in a professional learning community: Insights on policy delivery and characteristics of the PLC in schools. *Kasetsart Journal of Social Sciences,* 43(2), 303-310. https://doi.org/10.34044/j.kjss.2022.43.2.06.

Trust, T., Krutka, S. C., & Carpenter, J. P. (2016). From professional development to professional learning: Teachers’ perspectives on professional learning networks. *Computers & Education,* 102, 15-34. https://doi.org/10.1016/j.compedu.2016.08.009.

แนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก

Guidelines for Cultivating Innovators to Foster Sustainable Innovation under the PPC INNOVATE Framework of Phitsanulok Polytechnic College

สมศักดิ์ นอหน่อ[1], พินิจ บุญโสภา[2], วราภรณ์ สุ่มมาตย์[3], นภวรรณ แย้มชุติ[4]

[1]วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก, somsak.norno@gmail.com

[2]วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก, somsak.norno@gmail.com

[3]สำนักวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยธนบุรี, waraporn@thonburi-u.ac.th

[4]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี, napawan@thonburi-u.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE หาความพึงพอใจ และผลสัมฤทธิ์จากแนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก จำนวน 72 คน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการศึกษา ด้านนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านงานวิจัยและประเมินผล ด้านสถานประกอบการ และด้านสถานประกอบการ จำนวน 5 คน ซึ่งใช้สถิติพื้นฐานในการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

โดยมีผลการวิจัยดังนี้ แนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก มีการดำเนินการโดยเน้นการมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความคิดสร้างสรรค์ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ความพึงพอใจแนวทางการสร้างนวัตกร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 4.70 รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.66 และผลสัมฤทธิ์จากแนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ และ 2) การแข่งขันฮอนด้าประหยัดเชื้อเพลิง

คำหลัก: รูปแบบ PPC INNOVATE, การสร้างนวัตกร, นวัตกรรมที่ยั่งยืน

Abstract

This research aimed to propose guidelines for cultivating innovators to achieve sustainable innovation under the PPC INNOVATE model and to examine the satisfaction and outcomes resulting from the implementation of these guidelines at Phitsanulok Polytechnic College. The population for this study consisted of 72 participants, including administrators, teachers, and educational personnel of Phitsanulok Polytechnic College. The purposive expert group comprised five specialists in educational administration, innovation and inventions, curriculum development, research and evaluation, and industry sector representatives. Basic statistical methods, including percentage, mean, and standard deviation, were employed for data analysis.

The research findings revealed that the guidelines for cultivating innovators to achieve sustainable innovation under the PPC INNOVATE model at Phitsanulok Polytechnic College were implemented with an emphasis on participation, collaboration, and creativity in educational institution management. Overall satisfaction with the guidelines was at the highest level, with a mean score of 4.63. When considering each aspect, the highest mean score was found in the outcomes dimension (mean = 4.70), followed by the effectiveness of the management model (mean = 4.66), both at the highest level. Furthermore, the outcomes of the guidelines were categorized into two types: 1) innovative inventions developed by the new generation, and 2) participation in the Honda Fuel Efficiency Competition.

Keywords: PPC INNOVATE Model, Cultivation of Innovators, Sustainable Innovation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาระบบการศึกษาในปัจจุบันเน้นการบริหารจัดการที่พึงพาซึ่งกันและกันบนพื้นฐานความร่วมมือในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในทุกมิติให้มีการพัฒนาก้าวหน้าไปในทางที่ดี และสามารถสร้างกำลังคนในประเทศให้ศักยภาพในการแข่งขันได้ในตลาดแรงงานในยุคสังคมแห่งโลกาภิวัฒน์ที่กำลังมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงานแทนมนุษย์มากขึ้น จึงเป็นสาเหตุให้หน่วยงานการศึกษาทางภาครัฐ และภาคเอกชนต้องมีการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นเหตุให้การบริหารจัดการสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นไปที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง นโยบายการศึกษาของ

กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)

เพื่อให้การพัฒนาอาชีวศึกษาและการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ บังเกิดผลสัมฤทธิ์เชิงบทบาทภารกิจที่เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนระดับชาติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงประกาศนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ2566 โดยมีนโยบายการพัฒนาอาชีวศึกษาได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานนโยบายหลัก (Policy) 5 ด้านคือ ด้านที่ 1 ยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษา (Quality) ด้านที่ 2 ยกระดับความร่วมมือ (Cooperation) ด้านที่ 3 ขยายโอกาสการอาชีวศึกษา (Equity) ด้านที่ 4 เสริมสร้างอาชีวศึกษาปลอดภัย (Safety) และด้านที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (Efficiency) (ธนุ วงค์จินดา, 2566)

จากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จึงทำให้วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก ได้ดำเนินการตามนโยบายต่าง ๆ ของต้นสังกัดโดยเฉพาะนโยบายเกี่ยวกับด้านที่ 1 ยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษา (Quality) ข้อที่ 10 เพิ่มสมรรถนะผู้เรียนสู่กำลังคนสมรรถนะสูง ด้วยการสร้างผลงานสร้างสรรค์ งานวิจัย และนวัตกรรมอาชีวศึกษา ซึ่งมีการเน้นการบริหารจัดการสถานศึกษา จนกลายเป็นนวัตกรรมองค์กร (Organizational Innovation) ที่เป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร วิธีคิด วิธีปฏิบัติของการดำเนินงานในองค์กรจากรูปแบบเดิม ๆ ไปสู่รูปแบบใหม่ ที่จะช่วยส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงสุด บนพื้นแนวคิดที่ว่า “การสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืน” โดยสร้างเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน รวมถึงด้านที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (Efficiency) ข้อที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพการอาชีวศึกษา ซึ่งวิทยาลัยฯ ได้เห็นความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก จึงได้ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประกันคุณภาพภายนอก โดยมีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยคำนึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละ ระดับ รวมถึงความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายหรือจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ

ดังนั้น วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลกได้นำเสนอแนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลกในการส่งเสริม สนับสนุนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย ซึ่งสอดคล้องการการประเมินการประกันคุณภาพภายนอก พ.ศ. 2567-2561 ในมาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 3.2 นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งาน

สร้างสรรค์ และงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางให้กับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้นำไปเป็นแนวทาง หลักการในพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ในแต่ละบริบทเชิงพื้นที่ที่แตกต่างกันออกไป สู่การสร้างหรือพัฒนาสถานศึกษา บุคลากร และผู้เรียนให้มีขีดความสามารถที่มีศักยภาพพร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปอย่างยั่งยืน

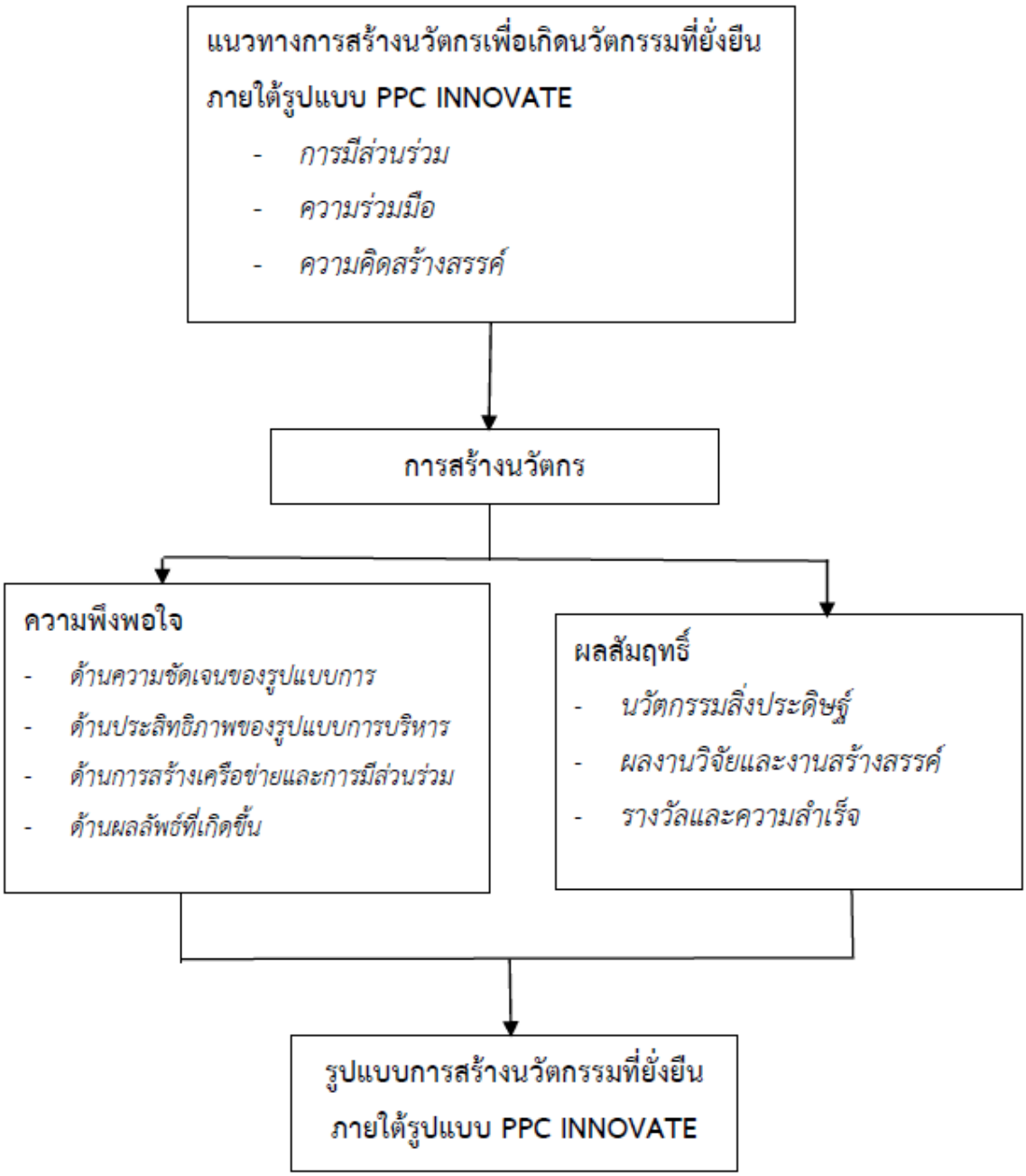
วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก
2. เพื่อหาความพึงพอใจแนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก
3. เพื่อสรุปผลสัมฤทธิ์แนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลกในการส่งเสริม สนับสนุนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัยที่สามารถนำไปพัฒนาสถานศึกษาได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม
2. เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์หรืองานวิจัย ให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดรูปแบบการสร้างนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE

วิธีดำเนินการวิจัย

แนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลกในการส่งเสริม สนับสนุนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์หรืองานวิจัย วิทยาลัยฯ ได้เนินการตามกระบวนการเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 เสนอแนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือรูปแบบแนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด นโยบายต่าง ๆ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE และสังเคราะห์รูปแบบโดยการประชุมกลุ่มสนทนาร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและนักศึกษา และนำรูปแบบที่ได้ไปหาประสิทธิภาพโดยผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ จำนวน 5 ท่าน เพื่อหาข้อสรุปความเป็นเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารดังกล่าว โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่า 5 ระดับ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ในด้านต่าง ๆ นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ เพื่อสรุปผลในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา จากนั้นปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบริหารดังกล่าวตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก

ระยะที่ 2 หาความพึงพอใจในแนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และนักศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก โดยใช้กลุ่มประชากร จำนวน 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการ คือ รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก: การสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ

ตอนที่ 2 แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก: การสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืน

วางโครงสร้างข้อคำถามแบบประเมินความพึงพอใจที่ โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่า 5 ระดับ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ในด้านต่าง ๆ จำนวน 15 ข้อ ดังนี้ ด้านควาเหมาะสม จำนวน 5 ข้อ ด้านความเป็นไปได้ จำนวน 5 ข้อ ด้านความเป็นประโยชน์ จำนวน 5 ข้อ หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 สรุปผลสัมฤทธิ์ในแนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และนักศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการ คือ ตารางสรุปผลสัมฤทธิ์ในแนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก เก็บรวบรวมรางวัลผลงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ และงานวิจัยของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก ในปีงบประมาณ 2566 นำผลงานรางวัลผลงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ และงานวิจัยของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก ในปีงบประมาณ 2566 มาคิดค่าเฉลี่ยร้อยละ เพื่อใช้ในการสรุปผล หรือใช้จำนวนผลงานเป็นการวิเคราะห์ความพัฒนาในการสรุปผล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัย

แนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลกในครั้งนี้ ได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามลำดับของวัตถุประสงค์ดังนี้

1. แนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE OVEC Model ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก

รูปแบบ PPC INNOVATE เป็นแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาการสร้างนวัตกรเพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืน โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ Participation, Partnership, Creativity และ INNOVATE ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมกระบวนการพัฒนานวัตกรอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบแรก คือ Participation (การมีส่วนร่วม) เป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน นักศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพด้านการคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และการสร้างนวัตกรรม อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนานวัตกรอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบที่สอง คือ Partnership (ความร่วมมือ) เป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถานประกอบการ และชุมชนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน

องค์ประกอบที่สาม คือ Creativity (ความคิดสร้างสรรค์) เป็นการส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้เรียนและบุคลากรเกิดกระบวนการคิดสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม การสร้างแนวคิดใหม่และการพัฒนาสิ่งประดิษฐ์หรือผลงานสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในสังคมและชุมชน

องค์ประกอบสุดท้าย คือ INNOVATE (การสร้างนวัตกรรม) เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมที่สามารถแก้ไขปัญหาของสังคมและชุมชน โดยบูรณาการองค์ความรู้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ และส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับบุคคล สถานศึกษา และสังคมโดยรวม

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าว แสดงให้เห็นว่ารูปแบบ PPC INNOVATE เป็นกรอบแนวทางที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรและการสร้างนวัตกรรมที่ยั่งยืนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ตาราง 1 บทบาทของผู้บริหารและครูในการใช้รูปแบบ PPC INNOVATE

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและครูในการดำเนินการตามรูปแบบ PPC INNOVATE ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก: การสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืน	
ผู้บริหาร	**ครู**
1. กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ (Vision and Mission Development) *1.1 กำหนดเป้าหมายชัดเจนที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน นักศึกษาให้สร้างนวัตกรรมที่ยั่งยืน* *1.2 สื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน นักศึกษามีความเข้าใจในเป้าหมายเดียวกัน* **2. จัดทำแผนพัฒนานวัตกรรม** (Innovation Development Plan) *2.1 วางแผนการพัฒนาที่ครอบคลุม สู่การปฏิบัติที่มีคุณภาพ* *2.2 จัดสรรทรัพยากรด้านต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม ทั้งด้านงบประมาณ ด้านบุคคล ด้านวัสดุ และด้านเทคโนโลยี* **3. ส่งเสริมความร่วมมือ** (Partnership Development) 3.1 *ประสานความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานท้องถิ่น สถานประกอบการ และผู้เชี่ยวชาญ* *3.2 จัดตั้งคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องนวัตกรรมเข้ามามีบทบาทในการเป็นที่ปรึกษาให้กับการจัดการบริหารสถานศึกษา* **4. สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากร** (Teacher Empowerment) 4.1 *จัดอบรมพัฒนาทักษะของครู เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างนวัตกรรมสำหรับผู้เรียน*	**1. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม** (Innovative Learning Design) *วางแผนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการคิดสร้างสรรค์ บูรณาการการจัดการเรียนการสอนให้เข้ากับชุมชนท้องถิ่น เพื่อสร้างนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาของชุมชนท้องถิ่น* **2. ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ** (Hands-On Learning) *จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียน นักศึกษาได้ลงมือทำปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดองค์ความรู้จากการปฏิบัติ อีกทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองโดยมีครูเป็นผู้ให้คำปรึกษา หรือแนะนำที่ดี ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการเรียนรู้ เพื่อให้ได้มาซึ่งนวัตกรรม* **3. สนับสนุนการพัฒนาทักษะอาชีพ** (Career Skill Development) *เน้นการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ ที่พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชุมชนท้องถิ่นที่สามารถพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาได้จริงเชื่อมโยงการจัดการเรียนการสอนการเป็นผู้ประกอบการเพื่อทำให้เกิดอาชีพอิสระ* **4. สร้างความร่วมมือกับชุมชน** (Community Collaboration) *การสร้างความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานท้องถิ่น สถานประกอบการ และผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ นำนวัตกรรมต่าง ๆ ที่สร้างขึ้น หรือเกิดจากการจัดการเรียนการสอนไปใช้แก้ไขปัญหา หรือเผยแพร่ในชุมชน สังคม ในท้องถิ่น* **5. ติดตามและสนับสนุนพัฒนาการของผู้เรียน** (Student Development Monitoring) *ติดตามพัฒนาการด้านทักษะคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีมของครู และนักเรียน นักศึกษา*

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและครูในการดำเนินการตามรูปแบบ PPC INNOVATE ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก: การสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืน	
ผู้บริหาร	**ครู**
4.2 มอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณสำหรับครูและบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม **5. ติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)** *5.1 จัดทำระบบติดตามผลของโครงการที่เกี่ยวกับนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ* *5.2 ประชุมเพื่อประเมินผลการดำเนินงานทุกไตรมาส และปรับปรุงแผนงาน*	*ผ่านการปิเทคติดตามของผู้บริหาร ให้คำปรึกษาและสนับสนุนโครงการนักเรียน นักศึกษาจนสำเร็จ โดยเน้นเรื่องความยั่งยืน*

2. ผลการประเมินความพึงพอใจการใช้แนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก

ตาราง 2 ผลการประเมินความพึงพอใจการใช้แนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก

ข้อ	รายการ	μ	σ	ผล	แปรผล
1.	**ด้านความชัดเจนของรูปแบบการบริหาร**				
1.1	*ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในรูปแบบการบริหาร*	*4.73*	*0.47*	*มากที่สุด*	*1*
1.2	*การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้มีส่วนร่วมในรูปแบบการบริหาร*	*4.54*	*0.61*	*มากที่สุด*	*3*
1.3	*ความเหมาะสมของแนวทางการดำเนินการในรูปแบบ PPC INNOVATE*	*4.57*	*0.56*	*มากที่สุด*	*2*
	รวม	**4.61**	**0.55**	**มากที่สุด**	**3**
2.	**ด้านประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหาร**				
2.1	*ความเหมาะสมของการใช้ทรัพยากรและงบประมาณในรูปแบบ*	*4.59*	*0.65*	*มากที่สุด*	*3*
2.2	*การบริหารงานที่เอื้อต่อการสร้างนักเรียน นักศึกษาให้เป็นนวัตกร*	*4.63*	*0.49*	*มากที่สุด*	*2*
2.3	*การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนในสถานศึกษาเพื่อเผยแพร่หรือแก้ไขปัญหาสู่ชุมชนท้องถิ่น*	*4.75*	*0.44*	*มาที่สุด*	*1*
	รวม	**4.66**	**0.53**	**มากที่สุด**	**2**
3.	**ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม**				
3.1	*การร่วมมือการภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถานประกอบการ ชุมชนท้องถิ่น*	*4.59*	*0.65*	*มากที่สุด*	*1*

ข้อ	รายการ	μ	σ	ผล	แปรผล
3.2	*การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับภาคีเครือข่าย*	*4.51*	*0.53*	*มากที่สุด*	*3*
3.3	*การมีส่วนร่วมในการพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย*	*4.54*	*0.61*	*มากที่สุด*	*2*
	รวม	**4.55**	**0.60**	**มากที่สุด**	**4**
4.	**ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น**				
4.1	*ความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้ PPC INNOVATE*	*4.73*	*0.43*	*มากที่สุด*	*2*
4.2	*การพัฒนาทักษะและศักยภาพของนักศึกษาในด้านนวัตกรรม*	*4.63*	*0.49*	*มากที่สุด*	*3*
4.3	*การส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถพัฒนาต่อยอดนวัตกรรมได้จริง*	*4.75*	*0.53*	*มากที่สุด*	*1*
	รวม	**4.70**	**0.48**	**มากที่สุด**	**1**
	ภาพรวมทั้งหมด	**4.63**	**0.54**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 2 พบว่า การประเมินความพึงพอใจการใช้แนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.70 รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.66 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.55

ด้านความชัดเจนของรูปแบบการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ1.1 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.73 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อ 1.3 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.57 อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1.2 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2.3 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.75 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อที่ 2.2 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.63 อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลต่ำสุด คือ ข้อที่ 2.1 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.59 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับที่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุ ดคือ ข้อ 3.1 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.59 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อ 3.3 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3.2 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 3.51 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4.3 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.75 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อ 4.1 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.73 อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4.2 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.63 อยู่ในระดับมากที่สุด

3. เพื่อสรุปผลสัมฤทธิ์จากแนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก

นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ที่เกิดจากแนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลกมีดังนี้

ตาราง 3 นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประจำปีการศึกษา 2566

นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประจำปีการศึกษา 2566					
ที่	**ชื่อสิ่งประดิษฐ์**	**รางวัล**	**ระดับ**		
			จังหวัด	**ภาค**	**ชาติ**
1	*เครื่องย่อยกิ่งไม้ขนาดเล็ก*	*รางวัลชมเชย ระดับเหรียญทองแดง*	/		
2	*อุปกรณ์ควบคุมเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านด้วยระบบอัจฉริยะ*	*รางวัลชนะเลิศอันดับที่ 1 ระดับเหรียญทอง/รางวัลชมเชย ระดับเหรียญทองแดง*	/	/	
3	*เครื่องกำจัดกลิ่นรองเท้าแบบพกพา*	*รางวัลรองชนะเลิศอันดับที่ 2 ระดับเหรียญเงิน*	/		
4	*เตาย่างไร้ควันจากไอน้ำร้อนยวดยิ่ง*	*รางวัลชนะเลิศอันดับที่ 1 ระดับเหรียญทอง/รางวัลชมเชย ระดับเหรียญทองแดง*	/	/	
5	*อุปกรณ์ช่วยนำทางคนพิการทางสายตา*	*รางวัลชนะเลิศอันดับที่ 1 ระดับเหรียญทอง/รางวัลชนะเลิศอันดับที่ 1 ระดับเหรียญทอง/รางวัลชมเชย ระดับเหรียญทอง*	/	/	/
6	*กูด ไลฟ์ 99*	*รางวัลชมเชย ระดับเหรียญทองแดง*	/		

จากตาราง 3 พบว่า มีนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ ประจำปีการศึกษา 2566 ที่เข้าร่วมประกวดระดับอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 6 ผลงาน และมีนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ จำนวน 1 ผลงาน คือ อุปกรณ์ควบคุมเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านด้วยระบบอัจฉริยะ เตาย่างไร้ควันจากไอน้ำร้อนยวดยิ่ง และอุปกรณ์ช่วยนำทางคนพิการทางสายตา ได้รับการคัดเลือกระดับอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก เพื่อเข้าไปแข่งขันระดับภาคเหนือ รวมถึงนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ จำนวน 1 ผลงาน คือ อุปกรณ์ช่วยนำทางคนพิการทางสายตา ได้รับการคัดเลือกระดับภาคเหนือ เพื่อเข้าไปแข่งขันระดับชาติ

ตาราง 4 ผลการแข่งขันฮอนด้าประหยัดเชื้อเพลิง ประจำปีการศึกษา 2566

การแข่งขันฮอนด้าประหยัดเชื้อเพลิง ประจำปีการศึกษา 2566 วันที่ 10 - 11 มกราคม 2567 ณ สนามช้างอินเตอร์เนชั่นแนลเซอร์กิต จังหวัดบุรีรัมย์					
ที่	ชื่อทีม	รางวัล	ระดับ		
			จังหวัด	ภาค	ชาติ
1	ปราบไตรจักร	ได้ลำดับที่ 7 ประเภทรถประดิษฐ์ระดับอาชีวศึกษา			/
2	ปราบไตรจักร 3	ได้ลำดับที่ 2 ประเภทรถประดิษฐ์ระดับอาชีวศึกษา			/
3	ปราบไตรจักร 2	ได้ลำดับที่ 10 ประเภทรถตลาด			/

จากตาราง 4 ผลการแข่งขันฮอนด้าประหยัดเชื้อเพลิง ประจำปีการศึกษา 2566 พบว่า มีการส่งรถประหยัดเชื้อเพลิง จำนวน 3 ผลงาน ได้แก่ ทีมปราบไตรจักร ได้ลำดับที่ 7 ประเภทรถประดิษฐ์ระดับอาชีวศึกษา ระดับชาติ ทีมปราบไตรจักร 3 ได้ลำดับที่ 2 ประเภทรถประดิษฐ์ระดับอาชีวศึกษา ระดับชาติ และทีมปราบไตรจักร 2 ได้ลำดับที่ 10 ประเภทรถตลาด ระดับชาติ

สรุปผลการวิจัย

ได้สรุปผลแนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลกดังต่อไปนี้

1. แนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก

1.1 มีการดำเนินการตามรูปแบบ PPC INNOVATE ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก: การสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนดังนี้

P: Participation (การมีส่วนร่วม) หมายถึง เน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืน

P: Partnership (ความร่วมมือ) หมายถึง เน้นการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน รวมถึงชุมชนหรือสังคมท้องถิ่น

C: Creativity (ความคิดสร้างสรรค์) หมายถึง ปลุกระดมความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรเพื่อให้เกิดนวัตกรรมเพื่อสังคม ชุมชน

INNOVATE (การสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ยุคปัจจุบันและอนาคต) หมายถึง เน้นการสร้างนวัตกรรมที่แก้ไขปัญหาสังคมในชุมชนท้องถิ่น สู่การประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.2 บทบาทของผู้บริหารในการใช้รูปแบบ PPC INNOVATE

1.2.1 กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ กำหนดเป้าหมายชัดเจนที่มุ่งเน้นการพัฒนานักเรียน นักศึกษาให้สร้างนวัตกรรมที่ยั่งยืน สื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนนักศึกษามีความเข้าในเป้าหมายเดียวกัน

1.2.2 จัดทำแผนพัฒนานวัตกรรม วางแผนการพัฒนาที่ครอบคลุม สู่การปฏิบัติที่มีคุณภาพ โดยวิธีการสร้างโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการบูรณาการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม จัดสรรทรัพยากรด้านต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม ทั้งด้านงบประมาณ ด้านบุคคล ด้านวัสดุ และด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมความร่วมมือ ประสานความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานท้องถิ่น สถานประกอบการ และผู้เชี่ยวชาญ มีจัดตั้งคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องนวัตกรรมเข้ามามีบทบาทในการเป็นที่ปรึกษาให้กับการจัดการบริหารสถานศึกษา มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากร จัดอบรมพัฒนาทักษะของครู เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างนวัตกรรมสำหรับผู้เรียน มอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณสำหรับครูและบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆพร้อมทั้งติดตามและประเมินผล จัดทำระบบติดตามผลของโครงการที่เกี่ยวกับนวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ประชุมเพื่อประเมินผลการดำเนินงานทุกไตรมาส และปรับปรุงแผนงาน

1.3 บทบาทของครูในการใช้รูปแบบ PPC INNOVATE

1.3.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม วางแผนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการคิดสร้างสรรค์ โดยวิธีการสอนแบบ Problem-Based Learning Project-Based Learning หรือวิธีอื่น ๆ ที่เหมาะสมเพื่อตอบโจทย์กาสรสร้างนวัตกรรม บูรณาการการจัดการเรียนการสอนให้เข้ากับชุมชนท้องถิ่น เพื่อสร้างนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาของชุมชนท้องถิ่น

1.3.2 ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียน นักศึกษาได้ลงมือทำปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดองค์ความรู้จากการปฏิบัติ อีกทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ให้คำปรึกษาหรือแนะนำที่ดี ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการเรียนรู้ เพื่อให้ได้มาซึ่งนวัตกรรม

1.3.3 สนับสนุนการพัฒนาทักษะอาชีพ เน้นการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ ที่พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่นหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชุมชนท้องถิ่นที่สามารถพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาได้จริง เชื่อมโยงการจัดการเรียนการสอนการเป็นผู้ประกอบการเพื่อทำให้เกิดอาชีพอิสระหรือการเป็นผู้ประกอบการ

1.3.4 สร้างความร่วมมือกับชุมชน การสร้างความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานท้องถิ่น สถานประกอบการ และผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนานวัตกรรมต่าง นำนวัตกรรมสร้างขึ้นหรือเกิดจากการจัดการเรียนการสอนไปใช้แก้ไขปัญหา หรือเผยแพร่ในชุมชน สังคม ในท้องถิ่น มีการติดตามและสนับสนุนพัฒนาการของผู้เรียน ติดตามพัฒนาการด้านทักษะคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีมของครู และนักเรียน นักศึกษา ผ่านการนิเทศติดตามของผู้บริหาร มีการให้คำปรึกษาและสนับสนุนโครงการนักเรียน นักศึกษาจนสำเร็จ โดยเน้นเรื่องความยั่งยืน

2. ความพึงพอใจแนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก

พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจแนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก จำแนกตามเพศ พบว่า มีเพศหญิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 51.39 และเพศชาย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 48.61 หากจำแนกตามอายุ พบว่า มากที่สุด คือ ช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 40-50 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 และน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 หากจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า มากที่สุด คือ ครู จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมาคือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 36.11 และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 หากจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 65.28 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 26.39 และน้อยที่สุด คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17

พบว่า การประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก: การสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.70 รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.66 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.55

ด้านความชัดเจนของรูปแบบการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ1.1 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.73 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อ 1.3 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.57 อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1.2 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2.3 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.75 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อที่ 2.2 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.63 อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2.1 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.59 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับที่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3.1 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.59 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อ 3.3 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3.2 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 3.51 อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4.3 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.75 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อ 4.1 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.73 อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4.2 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.63 อยู่ในระดับมากที่สุด

3. สรุปผลสัมฤทธิ์จากแนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก

นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ที่เกิดจากแนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลกมีดังนี้

3.1 เครื่องย่อยกิ่งไม้ขนาดเล็ก รางวัลชมเชย ระดับเหรียญทองแดง ระดับอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

3.2 อุปกรณ์ควบคุมเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านด้วยระบบอัจฉริยะ รางวัลชนะเลิศอันดับที่ 1 ระดับเหรียญทอง ระดับอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก และรางวัลชมเชย ระดับเหรียญทองแดง ระดับภาคเหนือ

3.3 เครื่องกำจัดกลิ่นรองเท้าแบบพกพา รางวัลรองชนะเลิศอันดับที่ 2 ระดับเหรียญเงิน ระดับอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

3.4 เตาย่างไร้ควันจากไอน้ำร้อนยวดยิ่ง รางวัลชนะเลิศอันดับที่ 1 ระดับเหรียญทอง ระดับอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก และรางวัลชมเชย ระดับภาคเหนือ

3.5 อุปกรณ์ช่วยนำทางคนพิการทางสายตา รางวัลชนะเลิศอันดับที่ 1 ระดับเหรียญทอง ระดับอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก รางวัลชนะเลิศอันดับที่ 1 ระดับเหรียญทอง ระดับภาคเหนือ และรางวัลชมเชย ระดับเหรียญทอง ระดับชาติ

3.6 กูด ไลฟ์ 99 รางวัลชมเชย ระดับเหรียญทองแดง ระดับอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

3.7 การแข่งขันฮอนด้าประหยัดเชื้อเพลิง ได้ลำดับที่ 2 ประเภทรถประดิษฐ์ระดับอาชีวศึกษา ระดับชาติ

3.8 การแข่งขันฮอนด้าประหยัดเชื้อเพลิง ได้ลำดับที่ 7 ประเภทรถประดิษฐ์ระดับอาชีวศึกษา ระดับชาติ

3.9 การแข่งขันฮอนด้าประหยัดเชื้อเพลิง ได้ลำดับที่ 10 ประเภทรถตลาด ระดับชาติ

อภิปรายผล

แนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลกมีการอภิปรายผลเกี่ยวกับความพึงพอใจแนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลกซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์

พบว่า การประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลก: การสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.66 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.55 ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาลัยฯ มีการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากบุคลากรภายในและภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องจึงทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสว สีบูจันดี (ไสว สีบูจันดี, 2565) ได้ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี พบว่า ผู้เรียนมีทักษะด้านความรู้ ทักษะการคิด ทักษะการประยุกต์ใช้ ทักษะชีวิตและการทำงานตรงตามศตวรรษที่ 21 โดยความพึงพอใจของชุมชนและสถานประกอบการต่อคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาหลังการใช้รูปแบบ โดยภาพรวม สถานประกอบการและชุมชนมีความพึงพอใจในผู้สำเร็จการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.53

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการปรับแนวทางการสร้างนวัตกรเพื่อเกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนภายใต้รูปแบบ PPC INNOVATE ของวิทยาลัยสารพัดช่างพิษณุโลกให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับผู้เรียนในสถานศึกษาของตนเอง
2. ควรมีการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมที่ยั่งยืนในสถานศึกษาเพื่อเผยแพร่ หรือแก้ไขปัญหาสู่ชุมชนท้องถิ่น
3. ควรมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในรูปแบบการบริหารของแต่ละสถานศึกษาที่แตกต่างกันเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติสู่ความสำเร็จ
4. ควรมีการร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถานประกอบการ ชุมชนท้องถิ่นเพื่อสร้างความสำเร็จในการดำเนินการสู่ความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

จารุกิตติ์ ชินนะราช. (2563). *การพัฒนาความสามารถในการสร้างนวัตกรรมด้วยการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 7 ขั้น ร่วมกับแนวคิดสะเต็มศึกษา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิติมา วรรณศรี. (2563). *นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา.* พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.

ชชะรา จันทร์ฉาย. (2553). *ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ.* กรุงเทพมหานคร: วารสารบริหารธุรกิจ.

นวชล สมบูรณ์สิน. (2564). *รูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เนาวนิตย์ สงคราม. (2556). *การสร้างนวัตกรรม เปลี่ยนผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างนวัตกรรม.* กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรีดา ยังสุขสถาพร. (2558). *กระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม.* กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

ตรีนุช เทียนทอง. (2566). *นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ).* กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

ธนุ วงค์จินดา. (2566). *นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา).* กรุงเทพมหานคร:

เทพรัตน์ พิมลเสถียร. (2560). *นวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา.* กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2558). *สุดยอดนวัตกรรมไทย.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2567). *คู่มือกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอก.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2553). *ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ.* กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.

อนันต์ แก้วร่วมวงศ์. (2559). *THAI INNOVATION.* กรุงเทพมหานคร: ซีเอส ล็อกซ์อินโฟ.

ไสว สีบูจันดี. (2564). *รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี.* (บทความวิจัย). กรุงเทพมหานคร: สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร.

วิโรจน์ สารรัตนะ, พระครูสุธีจริยวัฒน์, พระครูธรรมาภิศมัย, พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, และวิทูล ทาชา. (2559). *นวัตกรรมกับกระบวนทัศน์การศึกษาศตวรรษที่ 21.* นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

Visionary Leadership of School Administrators under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 1

แววดาว มะหามิตร[1] ทรงยศ แก้วมงคล[2] พรธิวา พรมน้ำฉ่า[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,
vawdao.maha@northbkk.ac.th
[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,
Songyos.ka@northbkk.ac.th
[3]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,
Porntiwa.po@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 310 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามขนาดของโรงเรียน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1 มีค่าความเชื่อมั่น .891 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูล คือผู้จบการศึกษาปริญญาโทบริหารการศึกษา 5 ปี จำนวน 5 คน และเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวแปรเพศ และระดับการศึกษา และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ใช้ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 อยู่ในระดับ มาก โดยภาพรวม และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารได้รับการหล่อหลอมสมรรถนะผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพและมาตรฐานตำแหน่งที่เป็นระบบเดียวกันจากหน่วยงานต้นสังกัด ประกอบกับการเข้าถึงนวัตกรรมทางการบริหารในยุคดิจิทัลที่เท่าเทียมกัน ทำให้การแสดงออกด้านวิสัยทัศน์มุ่งเน้นไปที่เป้าหมายของสถานศึกษามากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล3)แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งทั้ง 4 ด้านต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทการบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

คำหลัก: ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์, ผู้บริหารสถานศึกษา, กาญจนบุรีเขต 1

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the visionary leadership of school administrators; 2) to compare their visionary leadership based on personal factors, including gender, age, educational level, and work experience; and 3) to identify guidelines for developing the visionary leadership of school administrators under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 310 school administrators and teachers, determined using the Krejcie & Morgan table and selected through stratified random sampling based on school size, followed by simple random sampling. Research instruments included a 5-point Likert scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) between 0.60 and 1.00 and a reliability of .8 9 1 , and semi-structured interviews. The qualitative study involved 5 key informants, selected through purposive sampling, who held a master's degree in educational administration. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested using t-test and F-test (One-way ANOVA). Qualitative data were analyzed using content analysis.

The research findings were as follows 1) The visionary leadership of school administrators was overall at a high level. When considering each aspect, all four areas were also

at a high level, ranked by mean as follows: Vision. 2) Comparisons of visionary leadership based on gender, age, educational level, and work experience showed no significant differences at the .0 5 level in either the overall or individual aspects, which did not support the research hypothesis. This might be due to the fact that administrators have been cultivated with competencies through consistent professional development and position standards provided by the parent organization. Additionally, equal access to administrative innovations in the digital age has led to vision expressions that focus more on institutional goals than individual factors. 3. Development guidelines for visionary leadership comprised four key areas. 1) Vision Creation, 2) Vision Dissemination, 3) Vision Implementation, and 4) Being a Good Role Model. All four areas must be implemented systematically and in line with the current educational management context to lead educational institutions toward sustainable success.

Keywords: Visionary Leadership, School Administrators, Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อระบบการจัดการศึกษาในประเทศไทย ปัจจุบันระบบการศึกษาไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการถ่ายทอดความรู้เชิงวิชาการเท่านั้น แต่ต้องพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ และทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งการจะทำให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยผู้นำทางการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถคาดการณ์อนาคต วางทิศทางการพัฒนา และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรร่วมกันพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน การมีผู้นำที่มีศักยภาพและมีวิสัยทัศน์จะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน ลีธวูดและยันซี่ (Leithwood & Jantzi, 2006) โดยเฉพาะในยุคที่การศึกษาเผชิญกับความไม่แน่นอนสูง การมี “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์” จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่อนาคตได้อย่างมั่นคงและมีเป้าหมายที่ชัดเจน

สำหรับสถานศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี โดยเฉพาะในเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ซึ่งมีโรงเรียนทั้งขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีสภาพความยาก ลำบาก ด้านทรัพยากรและสภาพพื้นที่ ห่างไกลความเจริญแตกต่างกัน ขาดแคลนครู บุคลากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ควรมี

ผู้บริหารต้องเผชิญกับบริบทด้านสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โอกาศและอุปสรรค ที่มีความแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ ความสามารถ ความถนัด ทัศนคติ และประสบการณ์ชีวิตแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกัน การใช้ชีวิตร่วมกัน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎหมายของสังคมที่จะทำให้องค์กรพัฒนาและได้รับการยอมรับจากสังคม ดังนั้น การมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงยิ่งสำคัญ เพราะช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่งได้ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากร ในสถานศึกษาและความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ นอกจากนี้วิสัยทัศน์ทางการศึกษาของประเทศไทยที่มุ่งเน้น “การพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ก็เป็นอีกหนึ่งแนวทางสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดถือและนำมาปรับใช้ในการบริหารงานอย่างมีทิศทาง การมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดนโยบายดังกล่าวลงสู่การปฏิบัติในระดับโรงเรียนได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรอย่างเต็มใจและมีประสิทธิภาพทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์จริงในระดับผู้เรียน

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษายังเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ เช่น วุฒิภาวะด้านต่าง ๆ และความแตกต่างระหว่างบุคคล การขาดการอบรมพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงของนโยบายทางการศึกษาที่รวดเร็ว รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งอาจทำให้ผู้บริหารไม่สามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จึงมีความจำเป็น เพื่อให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในมิติต่าง ๆ และนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารต่อไป ผลการศึกษาดังกล่าวยังสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการวางแผนอบรมพัฒนา และประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเป็นแนวทางในการเสริมสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถขับเคลื่อนการศึกษาในพื้นที่กาญจนบุรีให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

วัตถุประสงค์

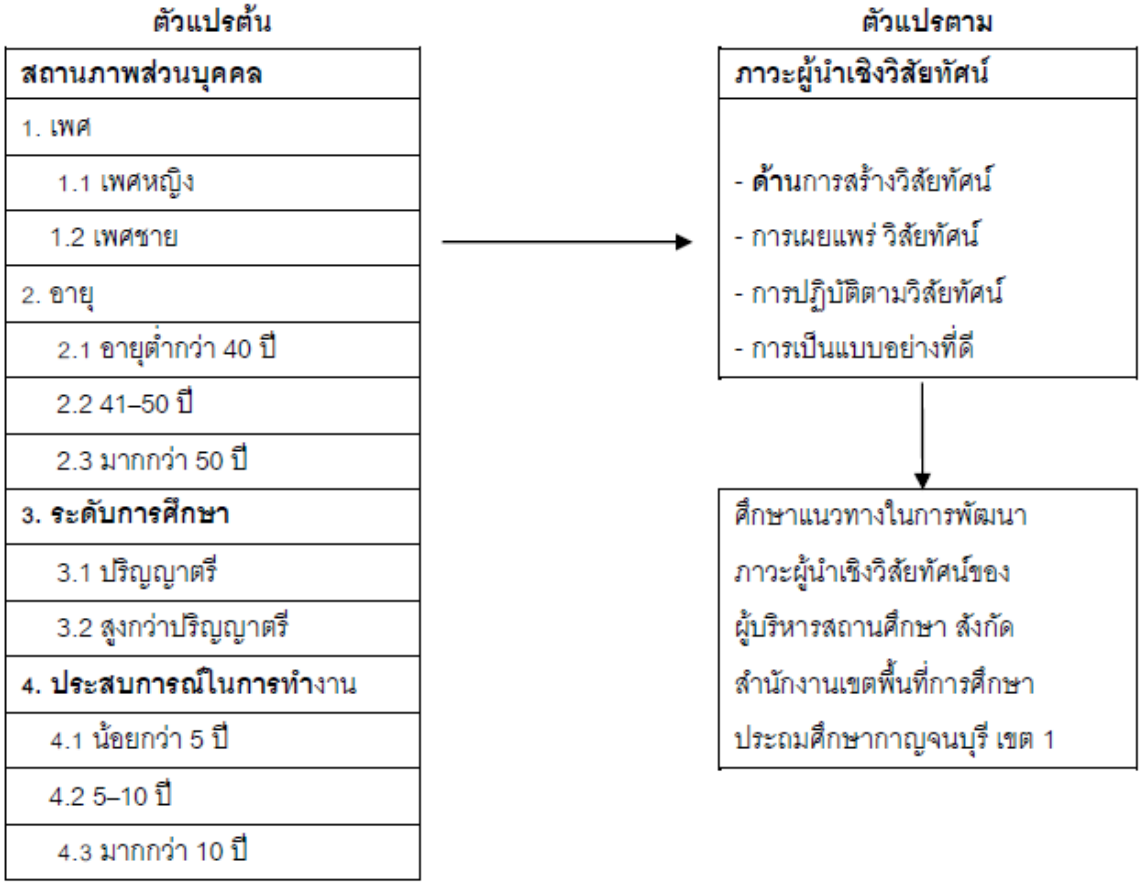
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารการศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาตนเอง ให้ประสบผลสำเร็จในการประกอบวิชาชีพผู้บริหาร
3. ผู้สนใจสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานในการต่อยอดงานวิจัยด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และการบริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงทฤษฎีจาก แซสกิ้น (Sashkin. 1988), ร็อค (Rock. 2009), ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

สมมิตฐาน

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,550 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 310 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คนและครู 279 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามขนาดของโรงเรียน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย และกลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงคุณภาพ 5 คน จบการศึกษาปริญญาโทบริหารการศึกษา 5 ปี และเลือกแบบเจาะจง ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ประกอบ 4 ด้าน 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่ วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นและผ่านการพัฒนา แก้ไขแล้ว ซึ่งมีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1 มีค่าความเชื่อมั่น .891 จัดส่งแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำนวน 100 โรงเรียน เพื่อแจกแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในแต่ละโรงเรียนตามขนาดกลุ่มตัวอย่าง ติดตามเก็บแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามคืนมา ครบ 310 ฉบับ ครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดคิดเป็นค่า ร้อยละ 100 และผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โดยสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร วิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยการจดบันทึกและบันทึกเสียง ตรวจสอบข้อมูลด้วยตนเอง นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร มาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยศึกษาองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ด้านการเผยแพร่ วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าที ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ปรากฏดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวม (n=310)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	แปลผล	ลำดับที่
1	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	3.64	.35	มาก	3
2	ด้านการเผยแพร่ วิสัยทัศน์	3.65	.33	มาก	1
3	ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.65	.34	มาก	2
4	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	3.64	.35	มาก	4
ผลรวม		**3.65**	**.26**	**มาก**	

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65, S.D. = .26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดั มาก ($\overline{X}$ = 3.65, S.D. = .33) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65, S.D. = .34) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64, S.D. = .35) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64, S.D. = .35)

ตาราง 2 ผลการทดสอบค่าที (t-test) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ (n=310)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	Sig.
	ชาย n = 151		หญิง n = 159			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	3.66	.35	3.63	.35	.748	.227
ด้านการเผยแพร่ วิสัยทัศน์	3.62	.33	3.68	.34	.749	.082
ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.65	.32	3.65	.36	-1.397	.458
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	3.65	.34	3.63	.36	-1.398	.310
รวม	3.65	.25	3.65	.27	.002	.499

P < .05

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการทดสอบค่าที (t-test) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา (n=310)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี n = 169		สูงกว่าปริญญาตรี n = 141			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	3.64	.36	3.65	.34	.448	.328
ด้านการเผยแพร่ วิสัยทัศน์	3.66	.34	3.65	.34	.300	.382
ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.64	.34	3.66	.34	.552	.291
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	3.63	.35	3.65	.34	.486	.314
รวม	3.64	.27	3.65	.26	.393	.314

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามช่วงอายุ (n=310)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	*SS*	*df*	*MS*	*F*	*p*
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.22	2	.11	.896	.409
	ภายในกลุ่ม	38.44	307	.12		
	รวม	38.66	309			
ด้านการเผยแพร่ วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.42	2	.21	1.865	.157
	ภายในกลุ่ม	35.23	307	.11		
	รวม	35.65	309			
ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.54	2	.27	2.281	.104
	ภายในกลุ่ม	36.62	307	.11		
	รวม	37.16	309			
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.05	2	.02	.232	.793
	ภายในกลุ่ม	38.19	307	.12		
	รวม	38.25	309			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.05**	**2**	**.02**	**.404**	**.668**
	ภายในกลุ่ม	**21.87**	**307**	**.07**		
	รวม	**21.93**	**309**			

จากตาราง 4 พบว่า ผลวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามช่วงอายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way Anova) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n=310)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	*SS*	*df*	*MS*	*t*	*p*
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.14	2	.07	.583	.559
	ภายในกลุ่ม	38.52	307	.12		
	รวม	38.66	309			
ด้านการเผยแพร่ วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.57	2	.28	2.532	.081
	ภายในกลุ่ม	35.07	307	.11		
	รวม	35.65	309			
ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.47	2	.23	1.975	.141
	ภายในกลุ่ม	36.69	307	.12		
	รวม	37.16	309			
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.41	2	.20	1.675	.189
	ภายในกลุ่ม	37.83	307	.12		
	รวม	38.25	309			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	.32	2	.16	2.302	.102
	ภายในกลุ่ม	21.61	307	.07		
	รวม	21.93	309			

จากตาราง 5 พบว่า ผลวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65, S.D. = .26) เมื่อพิจารณาผลเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.65, S.D. = .33) ลำดับถัดมา

คือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65, S.D. = .34) และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64, S.D. = .35) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64, S.D. = .35)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ช่วงอายุ และประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้นจึงสามารถสะท้อนได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกับบริบทการบริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65) ประเด็นนี้สามารถอภิปรายผลได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดดังกล่าว มีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำยุคใหม่และการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา และขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา ประสิทธิผล (2563) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เช่นกัน และชี้ให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนและการยอมรับของชุมชน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ลำดับถัดมา คือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยขออภิปรายดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ พบว่า มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรรับรู้และเข้าใจได้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำเป็นต้องใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ แซสกิ้น (Sashkin. 1988) ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเห็นคุณค่าและพร้อมขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

1.2 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงผ่านแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากระบบการบริหารงานของสถานศึกษาที่เน้นการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี โดยเชื่อมโยงกับนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัด ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ลีธวูดและรีล Leithwood and Riehl (2003) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะเกิดผลอย่างแท้จริงเมื่อผู้นำสามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

1.3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในการบริหารงานและการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมและการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Nanus (1992) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่สะท้อนอนาคตที่พึงประสงค์ขององค์กร

1.4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทความเป็นผู้นำผ่านการปฏิบัติตนอย่างรับผิดชอบ ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ และมีความสม่ำเสมอในการบริหารงาน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรและต้นแบบทางพฤติกรรมแก่ครูและบุคลากร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธำรง บัวศรี (2561) ที่พบว่า ผู้บริหารที่แสดงความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการปฏิบัติจะสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาแก่บุคลากรในสถานศึกษา

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันดังกล่าว มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากบริบทการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ภายใต้กรอบนโยบาย มาตรฐาน และ

แนวทางการบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกำหนดบทบาท หน้าที่และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ผู้บริหารทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะใกล้เคียงกัน แม้จะมีความแตกต่างด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา หรือประสบการณ์ในการบริหารงานก็ตาม ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำผ่านการอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ว่องวาณิช (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยให้เหตุผลว่า ระบบการบริหารและการพัฒนาผู้บริหารภายใต้กรอบนโยบายเดียวกัน ส่งผลให้พฤติกรรมภาวะผู้นำมีความสอดคล้องกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย วงศ์คำจันทร์ (2562) ซึ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และพบว่า ประสบการณ์ในการบริหารงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอธิบายว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารอยู่ภายใต้บทบาทหน้าที่และความคาดหวังขององค์กรเดียวกันอีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย บุญประเสริฐ (2559) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาภายใต้ระบบราชการและโครงสร้างการกำกับดูแลเดียวกัน ส่งผลให้รูปแบบการแสดงภาวะผู้นำเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุด โดยผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์บริบท สภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน เพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายในอนาคตของสถานศึกษาให้ชัดเจนและท้าทาย ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เมื่อมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแล้ว ผู้บริหารต้องมีทักษะในการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดแนวคิดและเป้าหมายเหล่านั้นไปยังครู บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและเกิดเป็น "วิสัยทัศน์ร่วม" ขององค์กร ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำแผนงานหรือวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ผ่านการวางแผนกลยุทธ์ การจัดสรรทรัพยากร และการบริหารจัดการโครงการต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินไปตามทิศทางที่กำหนดไว้และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงค่านิยมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น แรงบันดาลใจ และแรงจูงใจให้บุคลากร

ดำเนินตามแนวทางเดียวกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกับบริบทการบริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง เมื่อพิจารณารายด้าน ผู้วิจัยขออภิปรายดังต่อไปนี้

3.1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเริ่มต้นจากการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนอย่างรอบด้าน และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากการที่วิสัยทัศน์ซึ่งเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย บุญประเสริฐ (2559) ที่พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา จะส่งผลให้การบริหารงานมีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากการที่การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ครูและบุคลากรเกิดความเข้าใจร่วมกัน และสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ว่องวาณิช (2560) ซึ่งพบว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจร่วมและพร้อมขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กร

3.3 ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิสัยทัศน์มาใช้เป็นกรอบหลักในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลในลักษณะเพื่อการพัฒนา ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากการที่การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์จะเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมได้ก็ต่อเมื่อมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับแผนงานและการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย วงศ์คำจันทร์ (2562) ที่พบว่า ผู้บริหารที่สามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติผ่านแผนงานและกิจกรรม จะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน

3.4 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงบทบาทความเป็นผู้นำผ่านการปฏิบัติตนอย่างรับผิดชอบ มีความสม่ำเสมอ และยึดมั่นในวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากการที่พฤติกรรมและการแสดงออกของผู้บริหารมีอิทธิพลโดยตรงต่อความเชื่อมั่นและแรงจูงใจของครูและบุคลากร ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย บุญประเสริฐ (2559) ที่พบว่า ผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีและมีความสอดคล้องระหว่างคำพูดกับการปฏิบัติ จะช่วยสร้างความศรัทธาและส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

เสนอแนะงานวิจัยที่จะนำไปใช้ประโยชน์

1. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการทำกรณีศึกษา ผู้บริหารที่ได้รับรางวัลดีเด่น เพื่อหาแนวทางหรือกลยุทธ์เฉพาะที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ หรือในพื้นที่ที่มีบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบและสร้างองค์ความรู้ที่ครอบคลุมในระดับจังหวัดหรือระดับภูมิภาค

3. สถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไปบูรณาการกับกระบวนการบริหารจัดการภายในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เพื่อว่าวิสัยทัศน์ที่มีอยู่นั้น เปลี่ยนโรงเรียนให้กลายเป็นองค์กรสมัยใหม่ได้จริงหรือไม่

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับการจัดการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษากาญจนบุรีเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลาย หากวิจัยเน้นไปที่การสร้าง "นวัตกรรม" จะมีความโดดเด่นมาก

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับกลยุทธ์การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัด สพป.กาญจนบุรี เขต 1 เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลไม่ต่างกัน การไปเจาะลึก "วิธีการ" ของผู้บริหารที่ทำสำเร็จจริง จะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เชิงปฏิบัติสูงมาก

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งการดำเนินงานเขตพื้นที่ การศึกษาและการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.* กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.).

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2550). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: แนวคิดและแนวทางปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2557). **บันไดสิบขั้นสู่การผลิตบุคคลในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธำรงค์ บัวศรี. (2561). **ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและพัฒนา.** กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

วรัญญา ประสิทธิผล. (2563). **ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร].

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553) *แนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สมชาย มีประเสริฐ. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์]

สมชาย วงคำจันทร์. (2562). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัล.*

อุทัย บุญประเสริฐ. (2559). *แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการนิเทศภายในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement,* 17(2), 201-227.

Leithwood, K. A., & Riehl, C. (2003). *What we know about successful school leadership.* National College for School Leadership.

Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization.* Jossey-Bass.

Rock, (2009). *Your Brain at Work: Strategies for Overcoming Distraction, Regaining Focus, and Work Smarter All-day Long.* New York: Harper Business.

Sashkin, M. (1988). *Visionary leadership. In J. A. Conger & R. N. Kanungo (Eds.), Charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness.* (pp. 122-160). Jossey-Bass.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

Creative Leadership of School Administrators in the 15th Network Group under the Department of Education, Bangkok Metropolitan Administration

กชกร เหล่ากวางโจน[1], กุลจิรา รักษนคร[2], สมศักดิ์ คงเที่ยง[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Kodchakorn.laok@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Kuljira.ra@northbkk.ac.th

[3]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Somsak.ko.@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา 3) เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80-1 มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffec และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร คือ มุ่งสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สู่การปฏิบัติที่วัดผลได้และยืดหยุ่นตามบริบท พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ คำนึงถึงความแตกต่างรายบุคคล และเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมผ่านเป้าหมายร่วมและการสื่อสารที่เปิดกว้าง

คำหลัก: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มเครือข่ายที่ 15

Abstract

This research aimed to 1) examine the level of creative leadership among school administrators in Network 15 under the Bangkok Metropolitan Administration. 2) compare the levels of creative leadership of these administrators by gender, age, and educational level and 3) propose guidelines for developing creative leadership for school administrators in Network 15. The sample comprised 201 teachers from schools in Network 15. Data were collected using a five-point Likert questionnaire with item-content validity indices ranging from 0.50-1 and a reliability coefficient of 0.97. Data were analyzed using frequencies and percentages, means, standard deviations, independent-samples t-tests, one-way analysis of variance (F-test) with Scheffé pairwise comparisons, and qualitative content analysis. Findings provide empirical evidence of the current status of creative leadership among the administrators studied and inform recommended strategies for enhancing creative leadership capacity in the network.

Research Findings

1. Creative leadership of school administrators were at the highest level overall and in all aspects. The highest mean score was teamwork, followed by consideration of individual differences, while vision had the lowest mean score.

2. Teachers’ opinions did not significantly differ by gender or educational level. However, differences by age were statistically significant at the .05 level.

3. Guidelines for developing creative leadership include establishing and communicating a shared vision, translating it into measurable and flexible practices, fostering a culture of learning and creativity, recognizing individual differences, and strengthening teamwork through shared goals and open communication.

Keywords: Creative Leadership, school administrators, The 15th Network School Group

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา หน้าที่ของผู้บริหารไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไป เช่น การจัดการทรัพยากรบุคคล การเงิน และโครงสร้างพื้นฐาน แต่ยังรวมถึงการเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครู บุคลากร นักเรียน และชุมชน (ทวี จรูญ: 2564) สอดคล้องกับ (ปาริฉัตร นวนทอง และ ตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร: 2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันนี้ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีบทบาทในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สนธยา สมลิคุณ 2566: 8) สอดคล้องกับ (จินดารัตน์ โพธิ์นอก 2561: 23) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิดการมีเชาวน์ปัญญาจะช่วยให้มีเกิดความ สร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคและเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจอย่างมีอิสระและความรู้ในการธำรงรักษาบุคลากร องค์การ สามารถส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นขององค์การ เปิดโอกาสให้บุคคลมีเวลาในการคิด แก้ปัญหา ชักชวนคนให้ทำสิงดี ๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมุ่งหวังให้ผลการศึกษาเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคปัจจุบัน อีกทั้งยังเป็นข้อมูลสนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

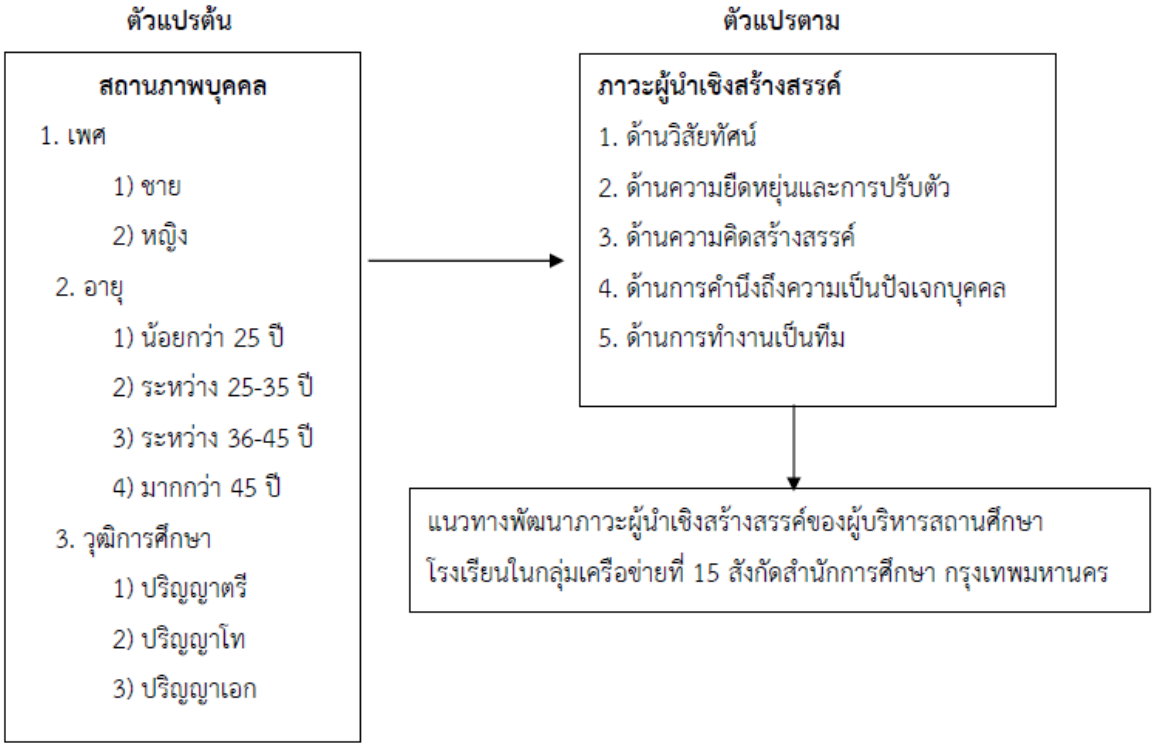
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา
3. เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานศึกษาได้ข้อมูล สารสนเทศ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ไปพัฒนาตนเอง

กรอบแนวคิด



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 417 คน

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษา คือ ครู ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ เครจซี; และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 201 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (ดัชนีความสอดคล้องมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .97)

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากหนังสือตำรา เอกสาร วารสารสื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กโทรนิค และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3. สร้างข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ

4. เสนอร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยให้มากที่สุด

2. นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามในด้านภาษาและความชัดเจน เพื่อให้ผู้ให้การสัมภาษณ์เข้าใจได้ง่ายขึ้น ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามจากสถานศึกษาต่าง ๆ โดยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเพื่อแจกให้กับครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 ชุด โดยกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถามและกลับคืนให้ผู้วิจัยภายใน 7-15 วัน ทางไปรษณีย์ และผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเองจำนวน 201 ฉบับคิดเป็นร้อยละ100

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร ศึกษาวิธีการสร้างคำถามในการสัมภาษณ์จาก เอกสารงานวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาจะได้มีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการและงานวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตของและสร้างเครื่องมืองานวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยลงพื้นที่สำรวจโดยใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 โดยใช้การสัมภาษณ์รายบุคคล จำนวน 5 คน ขณะที่ทำการสัมภาษณ์ขออนุญาตในการจดบันทึก โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 45-90 นาทีข้อมูลที่ได้ทำการสัมภาษณ์จะถูกนำมาทำการบันทึกและถอดเทปและนำไปวิเคราะห์ต่อไป

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.72	0.193	มากที่สุด	5
2. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.75	0.170	มากที่สุด	2
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.74	0.196	มากที่สุด	4
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.75	0.189	มากที่สุด	3
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.75	0.169	มากที่สุด	1
รวม	4.74	0.120	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.120) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.169) รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.189) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.72, S.D.= 0.193) ตามลำดับ

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
1. ด้านวิสัยทัศน์	ชาย	4.75	0.199	1.922	0.101
	หญิง	4.70	0.186		
2. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว	ชาย	4.75	0.175	-0.575	0.895
	หญิง	4.76	0.166		
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	ชาย	4.75	0.200	0.557	0.670
	หญิง	4.74	0.194		
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ชาย	4.76	0.192	0.174	0.531
	หญิง	4.75	0.188		
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ชาย	4.77	0.186	1.388	0.029*
	หญิง	4.73	0.153		
รวม	ชาย	4.75	0.126	1.093	0.211
	หญิง	4.74	0.114		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการทำงานเป็นทีม ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	0.151	3	0.050	1.358	0.257
ภายในกลุ่ม	7.290	197	0.037		
รวม	7.441	200			
2. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว					
ระหว่างกลุ่ม	0.500	3	0.167	6.250	0.000*
ภายในกลุ่ม	5.254	197	0.027		
รวม	5.754	200			
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	0.911	3	0.304	8.794	0.000*
ภายในกลุ่ม	6.800	197	0.035		
รวม	7.710	200			
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	1.333	3	0.444	14.992	0.000**
ภายในกลุ่ม	5.840	197	0.030		
รวม	7.173	200			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม					
ระหว่างกลุ่ม	0.006	3	0.002	0.068	0.977
ภายในกลุ่ม	5.689	197	0.029		
รวม	5.695	200			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.334	3	0.111	8.681	0.000**
ภายในกลุ่ม	2.524	197	0.013		
รวม	2.858	200			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านวิสัยทัศน์ และ ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Sheffe's Method) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว มากกว่า ครูที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี และครูที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ในด้านความคิดสร้างสรรค์ มากกว่า ครูที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ มากกว่า ครูที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	0.378	2	0.189	5.296	0.006*
ภายในกลุ่ม	7.063	198	0.036		
รวม	7.441	200			
2. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว					
ระหว่างกลุ่ม	0.194	2	0.097	3.454	0.034*
ภายในกลุ่ม	5.560	198	0.028		
รวม	5.754	200			
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	0.056	2	0.028	0.725	0.485
ภายในกลุ่ม	7.654	198	0.039		
รวม	7.710	200			

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p-value
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	0.055	2	0.027	0.759	0.470
ภายในกลุ่ม	7.119	198	0.036		
รวม	7.173	200			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม					
ระหว่างกลุ่ม	0.030	2	0.015	0.520	0.595
ภายในกลุ่ม	5.665	198	0.029		
รวม	5.695	200			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.077	2	0.038	2.732	0.068
ภายในกลุ่ม	2.781	198	0.014		
รวม	2.858	200			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ระดับศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F = 5.296, p = 0.006) และด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F = 3.454, p = 0.034) ในขณะที่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ (Sheffe's Method) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ มากกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ในด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

สรุปผลสัมภาษณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางพัฒนาผู้นำทางการศึกษาควรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์กับครู นักเรียน และชุมชนให้ชัดเจนและมีความหมาย พร้อมแปลงสู่แผนปฏิบัติการที่มีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่

เป็นรูปธรรม การบริหารต้องมีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ทดลองแนวทางใหม่ ๆ โดยเรียนรู้จากความล้มเหลว และใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการระดมแนวคิด การเรียนรู้เชิงโครงการ และความร่วมมือกับภายนอก ผู้นำต้องคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยสนับสนุนการพัฒนาที่เหมาะสมและสร้างระบบดูแลทั้งด้านการเรียนรู้และสุขภาพจิต การใช้เทคโนโลยีช่วยติดตามและปรับการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุป ผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร คือ มุ่งสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สู่การปฏิบัติที่วัดผลได้และยืดหยุ่นตามบริบท พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ คำนึงถึงความแตกต่างรายบุคคล และเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมผ่านเป้าหมายร่วมและการสื่อสารที่เปิดกว้าง

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเชิงสร้างสรรค์ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในกรุงเทพมหานครที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านวิสัยทัศน์ตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563) ที่พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ซูไฮรี มะลีเป็ง (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยเฉพาะการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเปิดโอกาสให้บุคลากร

มีส่วนร่วม อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Dorothy (2001) ที่เสนอว่าการให้อำนาจ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์สอดคล้องกับการศึกษาของ Olsson Lisa (2012) ที่ระบุว่าผู้นำสามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้ตามผ่านการสนับสนุนทรัพยากรและความสัมพันธ์ในการทำงาน ขณะที่ด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เตือนใจ สุนุกุล (2562) ที่พบว่า ด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นเช่นกัน แม้ว่าภาพรวมจะอยู่ในระดับมา

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีความแตกต่างตามเพศ ขณะที่ด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลนี้สอดคล้องกับการศึกษาของซูไฮรี มะลีเป็ง (2565) และบางด้านสอดคล้องกับพัชรพล หนองภิวงค์ (2567) ที่พบภาพรวมไม่มีความแตกต่างตามเพศ แต่การทำงานเป็นทีมแตกต่างตามเพศได้เช่นกัน ผลสะท้อนว่าผู้บริหารมีการแสดงภาวะผู้นำในมาตรฐานเดียวกัน แต่ควรพัฒนากลไกการทำงานร่วมกันที่เปิดโอกาสให้ครูทุกเพศมีส่วนร่วมเท่าเทียมเพื่อเสริมประสิทธิภาพทีม (ซูไฮรี มะลีเป็ง, 2565; พัชรพล หนองภิวงค์, 2567).โดยภาพรวม ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีความแตกต่างตามเพศ ขณะที่ด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องกับรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารและบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งครูที่มีเพศแตกต่างกันอาจมีประสบการณ์การทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ผลนี้สอดคล้องกับการศึกษาของซูไฮรี มะลีเป็ง (2565) และบางด้านสอดคล้องกับพัชรพล หนองภิวงค์ (2567) ที่พบภาพรวมไม่มีความแตกต่างตามเพศ แต่การทำงานเป็นทีมแตกต่างตามเพศได้เช่นกัน ผลสะท้อนว่าผู้บริหารมีการแสดงภาวะผู้นำในมาตรฐานเดียวกัน แต่ควรพัฒนากลไกการทำงานร่วมกันที่เปิดโอกาสให้ครูทุกเพศมีส่วนร่วมเท่าเทียมเพื่อเสริมประสิทธิภาพทีม (ซูไฮรี มะลีเป็ง, 2565; พัชรพล หนองภิวงค์, 2567)

2.2 ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความ

ยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ .01 ซึ่งเป็นไปตามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีประสบการณ์ในการทำงาน มุมมองทางวิชาชีพ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุน้อยมักเปิดรับแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ ๆ มากกว่า ขณะที่ครูที่มีอายุมากมักยึดแนวทางการปฏิบัติงานตามประสบการณ์และให้ความสำคัญกับความเป็นระบบและความมั่นคงในการดำเนินงาน จึงส่งผลให้การรับรู้ต่อภาวะผู้นำในด้านดังกล่าวแตกต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ อิบตีซาม เจะหะ(2564) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุพบว่าภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านแรงจูงใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีช่วงอายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันย่อมมีแนวคิด มุมมอง และความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหารแตกต่างกัน จึงส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563) ที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Dorothy (2001) ที่กล่าวว่าการสื่อสารวิสัยทัศน์และการมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรพล หนองภิวงค์ (2567) ที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันในด้านความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว และด้านวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูแต่ละช่วงวัยมีความคุ้นเคยต่อการเปลี่ยนแปลงและการเปิดรับแนวคิดใหม่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเน้นการวิเคราะห์บริบทอย่างเป็นระบบและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับทุกภาคส่วน พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน ควบคู่กับการส่งเสริมการปรับตัวและความคิดสร้างสรรค์ให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารควรคำนึงถึงความแตกต่างด้านอายุของครู ซึ่งมีผลต่อความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญ โดยออกแบบแนวทางการบริหาร การสื่อสาร และการพัฒนาศักยภาพให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย รวมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่เปิดโอกาสให้ทุกเพศมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม

3. หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารควรนำแนวทางพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ไปประยุกต์ใช้ โดยสร้างระบบสนับสนุน เช่น การอบรม การนิเทศติดตาม และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น และเน้นการมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. ควรดำเนินการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

3. ควรดำเนินการวิจัย เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

4. ควรดำเนินการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายที่ 15 สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของครูหรือบุคลากรทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.* กระทรวงศึกษาธิการ.

จินดารัตน์ โพธ์นอก. (2561). “ผู้นำเชิงสร้างสรรค์,” *เดลินิวส์.*

ซูไฮรี มะลีเป็ง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

เตือนใจ สุนุกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทวี จรูญ, (2564). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน. *วารสารการบริหารการศึกษา.* 12(3), 45-60.

บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปาริฉัตร นวนทอง และ ตรัยภูมินทร์ตรีตรีศวร. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. ใน *การประชุมหาดใหญ่วิชาการ ระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*. (น. 1434-1449). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พัชรพล หนองภิวงค์.(2567). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2.* หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา พฤษภาคม 2567 มหาวิทยาลัยพะเยา

สนธยา สมลิคุณ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.* สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อิบตีซาม เจะหะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.* หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Dorothy. A. S. (2001). *Spiritual Intelligence: Developing Higher Consciousness,* New York: Creative Education Foundation.

Heifetz and Linsky. (2009). *The practice of adaptive leadership: Tools and tactics for changing your organization and the world.* Cambridge, MA: Harvard Business Press.

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

Olsson Lisa. (2012). *Leadership and Creativity in Research Investigations of Leadership and Leader-Member Exchange (Lmx) in Research Grouped.* Department of Psychology: University of Gothenburg.

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

Academic Administration of School Administrators in the Klaeng Burapha School Network under the Office of Rayong Primary Educational Service Area 2

วราวุฒิ ประไพรัตน์[1] ทรงยศ แก้วมงคล[2] พรธิวา พรมน้ำฉ่า[3]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์กรุงเทพ, Warawut.prap@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Songyos.ka@northbkk.ac.th

[3]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารหารศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Porntiwa.po@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการครูในเครือข่ายแกลงบูรพา จำนวน 113 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60-1 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .661 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน แต่ตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสบการณ์การทำงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรที่โดดเด่นด้านการดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกันเสมือนครอบครัว ซึ่งส่งผลดีในเชิงประจักษ์ต่อการสร้างขวัญกำลังใจและการรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร อย่างไรก็ตาม แนวทางดังกล่าวก็นำมาซึ่งข้อเสนอแนะเชิง

นโยบายที่สำคัญ กล่าวคือ สถานศึกษาควรมีการพัฒนาระบบการกำกับติดตามและการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ให้มีความเป็นมาตรฐานมากยิ่งขึ้น เพื่อลดความเสี่ยงจากการพึ่งพาดุลยพินิจส่วนบุคคลและสร้างความยั่งยืนในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว

คำหลัก: การบริหารงานบุคคล, เครือข่ายแกลงบูรพา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the personnel administration of schools; 2) to compare personnel administration practices; and 3) [to determine guidelines for development]. The research sample consisted of 113 civil service teachers within the Klaeng Burapha Network, obtained through simple random sampling. The research instruments included a 5-level Likert scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.60-1 and a reliability coefficient of .661, as well as structured interviews conducted with 5 school administrators. Data were analyzed using Mean, Standard Deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Content Analysis.

The research findings revealed that:

1. Personnel administration of schools in the Klaeng Burapha Network was overall at the highest level.

2. The comparative analysis of personnel administration based on personal status showed no significant differences when classified by gender and school size. However, differences based on educational attainment were statistically significant at the .05 level, and differences based on work experience were statistically significant at the .01 level.

3. Guidelines for personnel administration reflected a prominent organizational culture characterized by mutual support and a "family-like" atmosphere. This has a clear positive impact on morale and staff retention. However, this approach leads to a key policy recommendation: schools should develop more standardized monitoring systems and strategic planning. This is necessary to reduce reliance on individual discretion and to ensure long-term sustainability in human resource management.

Keywords: Personnel Administration, Klaeng Burapha Network, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล กระแสโลกาภิวัตน์ และการแข่งขันในตลาดแรงงานระดับนานาชาติ รัฐบาลได้กำหนด ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เป็นคนดี มีความรู้ และมีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพอย่างมั่นคง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ในบริบทดังกล่าว บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูและผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและการสร้างคนรุ่นใหม่ การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ จึงมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาอย่างมาก หากระบบการบริหารงานบุคคลมีจุดอ่อน เช่น การบรรจุแต่งตั้งที่ไม่เป็นธรรม การขาดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ หรือการขาดแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ และท้ายที่สุดย่อมสะท้อนต่อคุณภาพผู้เรียนและศักยภาพการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2563) สังคมไทยกำลังเผชิญกับปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความแตกต่างด้านคุณภาพการศึกษาและโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาระหว่างเขตเมืองและชนบท โรงเรียนในพื้นที่ชนบทจำนวนมากยังประสบปัญหาขาดแคลนครู ขาดแคลนบุคลากรสายสนับสนุน และมีการหมุนเวียนโยกย้ายบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การพัฒนาผู้เรียนไม่ต่อเนื่องและคุณภาพการศึกษายังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง (ธนวัฒน์ สินสุวรรณ, 2562) ในระดับชุมชน โรงเรียนถือเป็นสถาบันหลักที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้และปลูกฝังคุณธรรมแก่เยาวชน หากบุคลากรในสถานศึกษาไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีได้ ก็จะทำให้โรงเรียนไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ความคาดหวังของผู้ปกครองและสังคมต่อบทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษายิ่งสูงขึ้น การบริหารงานบุคคลที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการเหล่านี้ได้ ย่อมสร้างความท้าทายและเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข (พิมลพรรณ บุญมา, 2564)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญและเป็นกลไกหลักที่จะช่วยแก้ปัญหาและขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งครอบคลุมกระบวนการตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการสร้างขวัญกำลังใจและการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ในระบบ การบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมจะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนครู ลดอัตราการโอนย้ายที่บ่อยครั้งในพื้นที่ชนบท และส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ อย่างไรก็ตาม แม้ส่วนกลางจะมีนโยบายที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติ

ระดับพื้นที่ การบริหารงานบุคคลยังคงเผชิญกับความท้าทายจากบริบทและข้อจำกัดที่แตกต่างกันไปในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งต้องการระบบการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น โปร่งใส และสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริงของแต่ละท้องถิ่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีหน้าที่สำคัญในการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาในพื้นที่ โดยเฉพาะโรงเรียนในเครือข่ายแแกลงบูรพาซึ่งเป็นเครือข่ายการจัดการศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายดังกล่าวยังคงเผชิญกับปัญหาและข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ การขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา การโยกย้ายและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากปัญหาดังกล่าวดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาในเครือข่ายแแกลงบูรพาและพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 การศึกษาวิจัยในประเด็นนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยชี้ให้เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2, 2565)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเครือข่ายแแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ละขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในเครือข่ายแแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

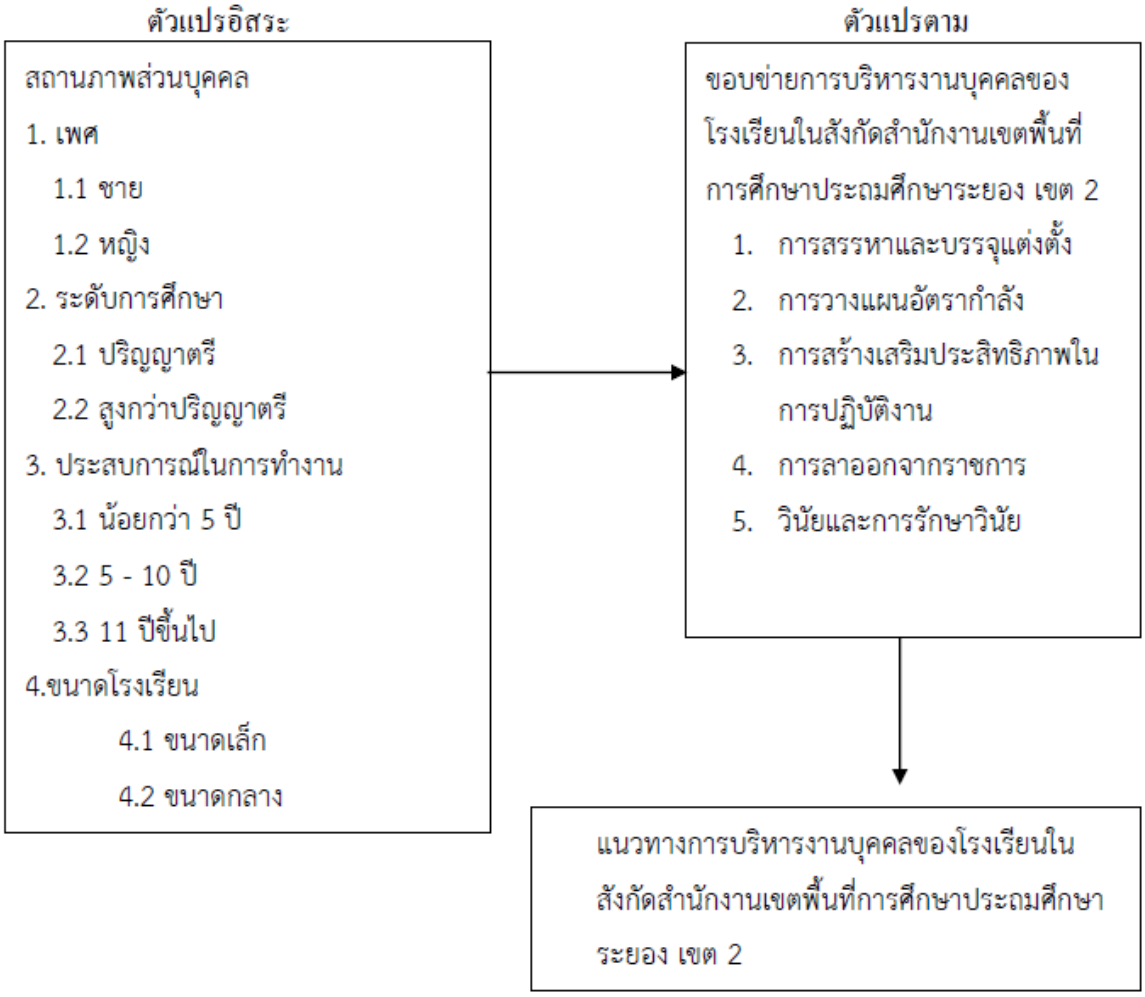
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา นำข้อมูลสภาพการบริหารงานบุคคลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถมองเห็นจุดแข็ง จุดอ่อน และปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ในแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแแกลงบูรพา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต

2 โดยศึกษาตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ด้าน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของ เพลงไพลิน สินธนันชัย (2566) แวสือมาน หามะ (2565) สุดาทิพย์ ถวิลไพร (2563) ไตรรงค์ จันทบาล (2563) จิตกร สมาคม (2564) ศรัญญา แสงสว่าง และ ไตรรัตน์ สิทธิทูล (2564) เตชิตา หมีทอง (2564) ธนชัย ขุนแก้ว (2564) ณัฐนันท์ ระจิตรนนท์ (2564) และ ณัฐพัชร์ มัณชิมะบุระ (2565) โดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป และแนวคิดนำมาบูรณาการทำการสังเคราะห์จนได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารและครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยข้าราชการครูของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน โรงเรียน รวมจำนวนทั้งหมด 159 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 113 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปี และจบการศึกษาในระดับปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 1 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบการสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่าย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อใช้เป็นกรอบเนื้อหาในการเขียนข้อคำถามในแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบข่ายของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในการสร้างแบบสอบถาม

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. เสนอร่างเครื่องมือสำหรับการวิจัยแก่อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ศึกษา พร้อมทั้งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความชัดเจน และความเหมาะสมของภาษา รวมถึงตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อหาค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ คำนวนหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่าง 0.6-1

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจพิจารณาอีกครั้ง

4. นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach. 1990: 202-204) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมี α = .661

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการเกณฑ์ไปจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ แบบการสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ด้านการลาออกจากราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลัง ตามลำดับ

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวม

การบริหารงานบุคคล	n = 113			
		S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.56	0.19	มากที่สุด	5
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.56	0.19	มากที่สุด	4
3. ด้านการลาออกจากราชการ	4.56	0.22	มากที่สุด	3
4. ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.56	0.22	มากที่สุด	2
5.ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.57	0.25	มากที่สุด	1
รวม	4.56	0.15	มากที่สุด	-

จากตาราง 1 พบว่า แบบการสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.25) ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.22) ด้านการลาออกจากราชการ ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.22) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.19) และด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.19)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา	เพศ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์ในการทำงาน		ขนาดโรงเรียน	
	t	P-value	t	P-value	F	P-value	t	P-value
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	0.044	0.965	-2.408	0.018*	3.73	0.027*	-0.19	0.850
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	-0.376	0.708	-1.848	0.069	4.464	0.014*	0.61	0.547
3. ด้านการลาออกจากราชการ	1.065	0.289	-1.470	0.144	1.699	0.188	0.70	0.483
4. ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	-0.602	0.549	-1.166	0.372	5.003	0.008*	1.29	0.201
5. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	-0.541	0.590	-0.896	0.372	3.555	0.032*	0.55	0.581
รวม	0.900	0.951	-2.095	0.025*	7.378	0.001*	0.79	0.432

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบผลการเปรียบเทียบดังนี้

การจำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน: พบว่าครูที่มีเพศต่างกันและขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

การจำแนกตามระดับการศึกษา: พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันใน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง เพียงด้านเดียว ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

การจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน: พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน

การวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย สำหรับด้านการลาออกจากราชการ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Post-hoc) ของระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé)

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	คู่ที่เปรียบเทียบ (ประสบการณ์ในการทำงาน)	ผลต่างค่าเฉลี่ย(Mean Difference)	ระดับนัยสำคัญ(Sig.)
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	11 ปีขึ้นไป กับ น้อยกว่า 5 ปี	0.125*	0.041
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	11 ปีขึ้นไป กับ น้อยกว่า 5 ปี	0.119*	0.044
4. ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	11 ปีขึ้นไป กับ 5 - 10 ปี	0.170*	0.008
5. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	11 ปีขึ้นไป กับ น้อยกว่า 5 ปี	0.167*	0.036

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) เพื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบความแตกต่าง 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบความแตกต่าง 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี
3. ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบความแตกต่าง 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบความแตกต่าง 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัย รองลงมา คือ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการลาออกจากราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

2.1 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศและขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงศิลปะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเผชิญกับความท้าทายในการรักษาสมดุล (Balancing) ระหว่างการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานของทางราชการ กับการแก้ไขปัญหาตามบริบทหน้างาน โดยมีรากฐานสำคัญคือความพยายามที่จะรักษากฎระเบียบ ควบคู่ไปกับการรักษาขวัญกำลังใจและมิตรภาพที่ยั่งยืน เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

อภิปรายผล

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด

1.1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย อาจเป็นเพราะว่า การรักษาวินัยเป็นสิ่งที่มีระเบียบ กฎเกณฑ์ มีกฎหมายจากทางราชการรองรับ ซึ่งมีข้อปฏิบัติและข้อห้ามปฏิบัติอย่างชัดเจนและสิ่งที่สำคัญยิ่ง คือ การรักษาวินัยเป็นจริยธรรมสำคัญที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องพึงระลึกและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

1.2 ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เนื่องด้วยสถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดส่งครูเข้ารับการอบรมตามความเหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการลาออกจากราชการ ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาเป็นองค์กรหลักที่สามารถพึ่งพาอาศัยได้เรื่องการให้ความรู้เรื่องระเบียบการออกจากราชการ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่บุคลากรในหน่วยงานควรทราบ

1.4 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการสรรหาเป็นกระบวนการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการสรรหาจึงต้องมีกระบวนการที่ชัดเจนเชื่อถือได้ มีหลักเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมและโปร่งใส

1.5 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ทั้งนี้เพราะการกำหนดคนให้ตรงกับความรู้ความสามารถนั้นต้องดูจากภาระหน้าที่บทบาทและภารกิจของหน่วยงานนั้นเพื่อทำให้การกำหนดวางแผนอัตราตรงกับความรู้ความสามารถทำให้งานที่กำหนดไว้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

2. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเส็ง ปภสฺสโร (2554) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่เชื่อว่าประสบการณ์และวุฒิการศึกษามีผลต่อมุมมองการบริหาร

2.1 เพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แต่งต่างกันอาจเป็นเพราะว่า ครูทุกเพศปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเกณฑ์การประเมินมาตรฐานเดียวกัน ประกอบกับสภาพแวดล้อมการทำงานปัจจุบันมีความเสมอภาค ทำให้มุมมองไม่ต่างกัน

2.2 ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แต่งต่างกันอาจเป็นเพราะว่า วุฒิการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อวิสัยทัศน์ โดยผู้ที่ศึกษาสูงกว่ามักมีมุมมองเชิงลึก และมีความคาดหวังต่อระบบการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ซับซ้อนกว่า

2.3 ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แต่งต่างกันอาจเป็นเพราะว่า ครูที่อายุราชการมากผ่านระบบและนโยบายมาหลายยุคสมัย จึงมีมุมมองความต้องการต่างจากครูบรรจุใหม่ ที่ยังเน้นเรื่องการปรับตัวและการผ่านเกณฑ์ประเมินเบื้องต้น

2.4 ขนาดโรงเรียนที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แต่งต่างกันอาจเป็นเพราะว่าทุกโรงเรียนใช้มาตรฐาน คู่มือและรับนโยบายการบริหารงานบุคคลที่เป็นทิศทางเดียวกันจากต้นสังกัด

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรที่โดดเด่นด้านการดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกันเสมือนครอบครัว ซึ่งส่งผลดีในเชิงประจักษ์ต่อการสร้างขวัญกำลังใจและการรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร อย่างไรก็ตาม แนวทางดังกล่าวก็นำมาซึ่งข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สำคัญ กล่าวคือ สถานศึกษาควรมีการพัฒนาระบบการกำกับติดตามและการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ให้มีความเป็นมาตรฐานมากยิ่งขึ้น เพื่อลดความเสี่ยงจากการพึ่งพาดุลยพินิจส่วนบุคคล และสร้างความยั่งยืนในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว

ข้อเสนอแน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา โดยพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน ดังนี้

1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรมีการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่ในเชิงรุก

2. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรมีการจัดทำคู่มือตามภาระงาน ให้เหมาะสม ชัดเจน และวิเคราะห์ภารกิจงานอย่างละเอียด เพื่อให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ

เอกสารอ้างอิง

จิตกร สมาคม. (2564). *แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ไตรรงค์ จันทะบาล. (2563). *สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

เตชิตา หมีทอง. (2564). *การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จังหวัดนครสวรรค์.* (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ธนชัย ขุนแก้ว. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ธนวัฒน์ สินสุวรรณ. (2562). ปัญหาและแนวทางการแก้ไขความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในสังคมไทย. *วารสารวิชาการครุศาสตร์,* 12: 45-59.

พิมลพรรณ บุญมา. (2564). บทบาทของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพชุมชนท้องถิ่น. *วารสารการวิจัยทางการศึกษา,* 18: 101-117.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580).* สำนักงานฯ.

องลงกรณ์ งามกุศล. (2559). *การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร-มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing.* (5th ed.). New York: Harper & Row.

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

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value.* New York: McGraw-Hill.

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

Teacher Participation in Academic Administration in Schools under the Secondary Educational Service Area Office of Chonburi Rayong, Rayong 2 School Consortium

ธีรพล ศรีสมบูรณ์[1], สมนึก การีเวท[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 ในปีการศึกษา 2568 ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 209 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.978 และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกด้าน โดยด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มุ่งเน้นการขับเคลื่อนผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลควบคู่กับวัฒนธรรมองค์กร โดยเน้นการสร้างความเป็นเจ้าของการเรียนรู้ การใช้ฐานข้อมูลกลาง (Big Data) เพื่อลดภาระงาน การส่งเสริมวัฒนธรรมการวิจัย การปรับรูปแบบการนิเทศเป็นกัลยาณมิตร และการกำหนดแผนงานพัฒนาทักษะการผลิตสื่อดิจิทัล”แ

คำหลัก: การมีส่วนร่วม, การบริหารงานวิชาการ, ครู

Abstract

This research aimed to: 1) investigate the level of teacher participation in academic administration in schools; 2) compare teacher participation in academic administration as classified by educational qualification, work experience, and school size; and 3) study guidelines for developing teacher participation in academic administration within the Rayong 2 Inter-school Cluster, under the jurisdiction of the Chonburi Rayong Secondary Educational Service Area Office. The sample, obtained through stratified random sampling, consisted of 209 teachers working during the 2025 academic year. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with a total reliability of 0.978. Statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA).

The findings revealed that: 1) The overall level of teacher participation in academic administration was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.64). When considering individual aspects, participation was at the highest level in nearly all areas, with "learning process development" receiving the highest mean score, followed by "development and promotion of learning resources." The aspect of "development of internal quality assurance systems and educational standards" had the lowest mean score. 2) The comparison of teacher participation showed no significant overall differences when classified by educational qualification and work experience. However, a statistically significant difference was found at the .05 level when classified by school size. 3) Guidelines for developing teacher participation in academic administration focus on an approach driven by digital technology integrated with organizational culture. This emphasizes fostering ownership of learning, utilizing a central database (Big Data) to reduce workload, promoting a research culture, adapting supervision to a collegial model, and establishing a development plan for digital media production skills.

Keywords: Participation, Academic Administration, Teachers

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของไทยมุ่งยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการในฐานะกลไกหลักของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งครอบคลุมการวางแผน หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดที่เปิดโอกาสให้บุคลากร โดยเฉพาะครู เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ตัดสินใจ และรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานของสถานศึกษา บนพื้นฐานของการกระจายอำนาจและการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมในบริบทของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การส่งเสริมบทบาทของครูในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลอย่างเป็นระบบ การมีส่วนร่วมดังกล่าวช่วยให้การดำเนินงานทางวิชาการสอดคล้องกับบริบท และความต้องการของผู้เรียน ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (วรรณา วัฒนพานิช, 2566) กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลักดันแนวทางโรงเรียนคุณภาพ โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนด้านวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยพบข้อจำกัดด้านบทบาท ภาระงาน และโครงสร้างองค์กร ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของครู (ชมพูนุท รุ่งเรือง, 2567)

การศึกษาบริบทเชิงพื้นที่และข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 2 พบว่า มีความแตกต่างด้านขนาดสถานศึกษา ทรัพยากร บุคลากร และลักษณะชุมชน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2565) ซึ่งอาจส่งผลให้รูปแบบการบริหารงานวิชาการของแต่ละแห่งมีความหลากหลายแตกต่างกันตามบริบทดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในพื้นที่จึงมีความสำคัญ เพื่อสะท้อนสถานการณ์จริง ระบุปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน และพัฒนาแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ ผู้วิจัยจึงดำเนินการศึกษาเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูให้เกิดประสิทธิภาพ

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นที่จะต้องศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อจะได้นำข้อมูลและแนวทางมาใช้ในการวางแผนส่งเสริมให้ครูสามารถมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน พร้อมขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาเพื่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

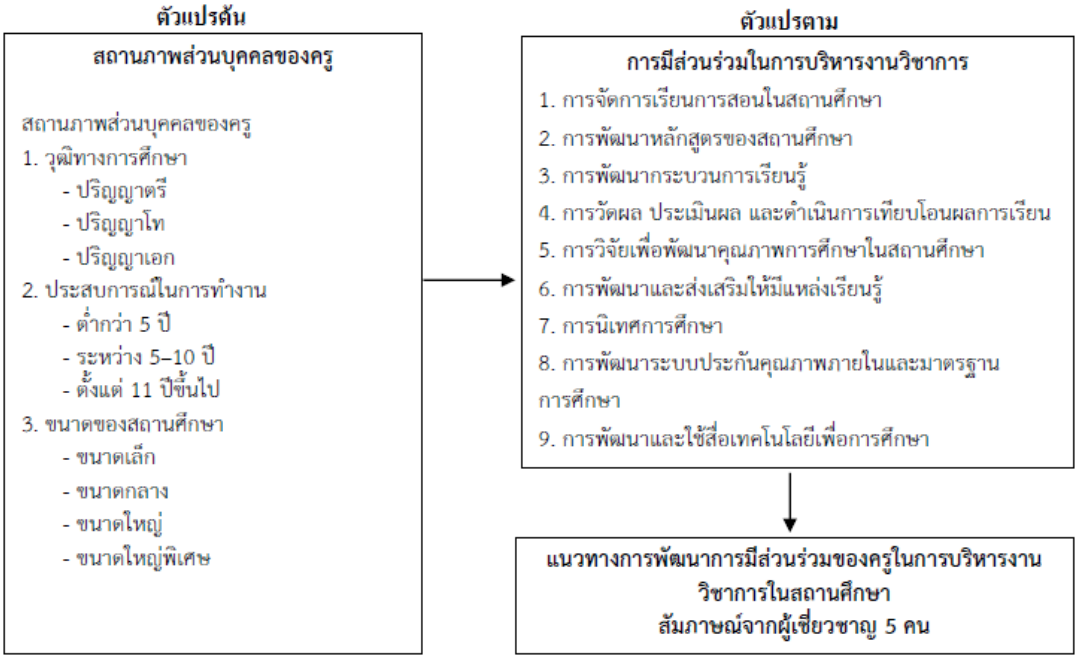
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับและความแตกต่างของการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ไปใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2. สถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สามารถนำผลการวิจัยและแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านวิชาการให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการ และผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยทำการศึกษาเอกสารจาก อัจฉรา นิยมาภา (2561), วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ (2562), ช่อผกา ศรีจันทร์อินทร (2561), พิชชาพร ชัยบุญมา (2562), วลยา ไตรญาณ (2564), เหมภัส เหลาแหลม (2564) ได้องค์ประกอบหลัก 9 ด้าน ดังภาพประกอบ 1



สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีระดับวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน จึงมีความคิดเห็น การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 มีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีวิธีดำเนินวิจัยแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารและครูในเขต จังหวัดระยอง มีประชากรจำนวน 453 คน และกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 ในปีการศึกษา 2568 ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 209 คน

เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากบทความ ตำรา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด

2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนดแล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

การหาคุณภาพของเครื่องที่ใช้ในการวิจัย

1. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำเครื่องมือวัดที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน

2. นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน คำนวณหาค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence IOC) แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1 ไว้ใช้และปรับปรุงข้อคำถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ

4. นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-Way ANOVA)

การศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์เชิงลึกช่วยให้ผู้วิจัยสามารถสำรวจความคิดเห็น ประสบการณ์ และมุมมองของผู้ให้สัมภาษณ์ได้อย่างละเอียดและรอบด้าน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ตรงในการบริหารงานวิชาการ ในพื้นที่สหวิทยาเขตระยอง 2 และกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความโดดเด่นด้านการบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ หรือครูผู้สอนที่มีผลงานทางวิชาการดีเด่นหรือมีความเชี่ยวชาญพิเศษด้านหลักสูตร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

แนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Guide) หรือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัย โดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดการบริหารงานวิชาการ 9 ด้าน และวัตถุประสงค์ของการวิจัย แนวคำถามสัมภาษณ์จะครอบคลุมประเด็นต่างๆ ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เช่น ตำแหน่งหน้าที่ คุณวุฒิ ประสบการณ์ทำงาน สถานที่ทำงาน เป็นต้น ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ มีดังนี้ 1. ด้านการจัด

การเรียนการสอน 2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4. ด้านการวัดและประเมินผล 5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6. ด้านแหล่งเรียนรู้ 7. ด้านการนิเทศการศึกษา 8. ด้านการประกันคุณภาพภายใน และ 9. ด้านสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์แก่นสาร (Thematic Analysis) โดยจัดกลุ่มข้อมูลตามประเด็นสำคัญที่ปรากฏ และสรุปเป็นแนวทางการพัฒนา

ผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและในแต่ละด้าน

การมีส่วนร่วมของครู	n = 209			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.54	0.63	มากที่สุด	4
2.การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.50	0.60	มาก	8
3.การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.59	0.60	มากที่สุด	1
4.การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.55	0.629	มากที่สุด	2
5.การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.51	0.6	มากที่สุด	7
6.การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.55	0.61	มากที่สุด	3
7.การนิเทศการศึกษา	4.53	0.67	มากที่สุด	5
8.การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.49	0.68	มาก	9
9.การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.53	0.67	มากที่สุด	6
รวม	**4.53**	**0.64**	**มากที่สุด**	

จากตาราง 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.60) ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.629) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.61) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.63) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.67) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.67) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.67) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.60) และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา วิเคราะห์การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance F-test) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s method) ดังต่อไปนี้

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิ

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1.การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.315	2	.158	.589	.556
	ภายในกลุ่ม	55.086	206	.267		
	รวม	55.401	208			
2.การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.065	2	1.033	4.821**	.009
	ภายในกลุ่ม	44.123	206	.214		
	รวม	46.188	208			
3.การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.384	2	1.192	4.752*	.010
	ภายในกลุ่ม	51.660	206	.251		
	รวม	54.044	208			
4.การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.995	2	.998	3.566*	.030
	ภายในกลุ่ม	57.631	206	.280		
	รวม	59.626	208			
5.การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.916	2	.958	2.854	.060
	ภายในกลุ่ม	69.129	206	.336		
	รวม	71.045	208			
6.การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.096	2	.548	1.968	.142
	ภายในกลุ่ม	57.384	206	.279		
	รวม	58.480	208			
7.การนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.113	2	.556	1.670	.191
	ภายในกลุ่ม	68.623	206	.333		
	รวม	69.736	208			
8.การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.044	2	1.022	2.833	.061
	ภายในกลุ่ม	74.313	206	.361		
	รวม	76.357	208			
9.การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.728	2	1.364	3.728*	.026
	ภายในกลุ่ม	75.391	206	.366		
	รวม	78.119	208			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.508	2	.754	2.965	.054
	ภายในกลุ่ม	52.389	206	.254		
	รวม	53.897	208			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method) พบว่า มี 4 ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทมีการมีส่วนร่วมต่ำกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ที่พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทมีการมีส่วนร่วมต่ำกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 การเปรียบเทียบการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1.การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.279	2	.139	.521	.595
	ภายในกลุ่ม	55.122	206	.268		
	รวม	55.401	208			
2.การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.319	2	.159	.715	.490
	ภายในกลุ่ม	45.869	206	.223		
	รวม	46.188	208			
3.การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.920	2	.460	1.784	.171
	ภายในกลุ่ม	53.124	206	.258		
	รวม	54.044	208			
4.การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.323	2	.161	.561	.572
	ภายในกลุ่ม	59.303	206	.288		
	รวม	59.626	208			
5.การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.181	2	1.091	3.263*	.040
	ภายในกลุ่ม	68.863	206	.334		
	รวม	71.045	208			
6.การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.360	2	.180	.638	.529
	ภายในกลุ่ม	58.120	206	.282		
	รวม	58.480	208			
7.การนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.545	2	.773	2.334	.099
	ภายในกลุ่ม	68.191	206	.331		
	รวม	69.736	208			
8.การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.661	2	.331	.900	.408
	ภายในกลุ่ม	75.696	206	.367		
	รวม	76.357	208			
9.การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.306	2	.153	.406	.667
	ภายในกลุ่ม	77.813	206	.378		
	รวม	78.119	208			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.553	2	.277	1.068	.345
	ภายในกลุ่ม	53.344	206	.259		
	รวม	53.897	208			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เพียงด้านเดียว โดยผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ

เชฟเฟ่ (Scheffe’s Method) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6–10 ปี มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกขนาดของสถานศึกษา

การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1.การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	4.816	3	1.605	6.506*	.000
	ภายในกลุ่ม	50.584	205	.247		
	รวม	55.401	208			
2.การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.672	3	.891	4.196*	.007
	ภายในกลุ่ม	43.516	205	.212		
	รวม	46.188	208			
3.การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.936	3	.979	3.926*	.009
	ภายในกลุ่ม	51.108	205	.249		
	รวม	54.044	208			
4.การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	5.487	3	1.829	6.926*	.000
	ภายในกลุ่ม	54.139	205	.264		
	รวม	59.626	208			
5.การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	4.228	3	1.409	4.324*	.006
	ภายในกลุ่ม	66.817	205	.326		
	รวม	71.045	208			
6.การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.302	3	1.434	5.426*	.001
	ภายในกลุ่ม	54.178	205	.264		
	รวม	58.480	208			
7.การนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.843	3	1.281	3.986*	.009
	ภายในกลุ่ม	65.893	205	.321		
	รวม	69.736	208			
8.การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	4.089	3	1.363	3.867*	.010
	ภายในกลุ่ม	72.268	205	.353		
	รวม	76.357	208			
9.การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	4.019	3	1.340	3.707*	.013
	ภายในกลุ่ม	74.100	205	.361		
	รวม	78.119	208			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.506	3	1.169	4.754*	.003
	ภายในกลุ่ม	50.391	205	.246		
	รวม	53.897	208			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา (ขนาดเล็ก, กลาง, ใหญ่, และใหญ่พิเศษ) พบผลการวิจัยที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยผลการทดสอบในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละ

ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันครบทั้ง 9 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ไปจนถึงระดับ .001 กล่าวคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล มีความแตกต่างกันสูงที่สุด .001 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการวิจัย ด้านแหล่งเรียนรู้ และด้านการนิเทศการศึกษา .01 ส่วนด้านระบบประกันคุณภาพและด้านสื่อเทคโนโลยี

จึงนำไปสู่การทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยในภาพรวม ครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการน้อยกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์รายด้านส่วนใหญ่ที่พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็กจะมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ด้านการวัดผลและประเมินผล ที่พบความแตกต่างชัดเจนที่สุด คือครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีส่วนร่วมน้อยกว่าโรงเรียนทุกขนาดกลาง, ใหญ่, และใหญ่พิเศษ ในขณะที่ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และด้านการนิเทศการศึกษา ครูโรงเรียนขนาดเล็กก็มีส่วนร่วมน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษเช่นกัน

นอกจากนี้ ยังพบประเด็นสำคัญในกลุ่ม โรงเรียนขนาดกลาง ที่มีระดับการมีส่วนร่วมน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษในหลายด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในที่ครูโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กต่างมีส่วนร่วมน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษทั้งสองกลุ่ม รวมถึง ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนิเทศการศึกษา ที่โรงเรียนขนาดกลางมีส่วนร่วมน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และ ด้านการวิจัย ที่น้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนในด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านเทคโนโลยี พบเพียงความแตกต่างระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กที่น้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่เท่านั้น

3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่ยืดหยุ่น และมีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรตามบริบทพื้นที่ เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของการเรียนรู้ พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีและ Big Data มาใช้สนับสนุนการวัดผลและระบบประกันคุณภาพอย่างโปร่งใสสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการวิจัยในชั้นเรียน พัฒนานวัตกรรมแก้ปัญหาผู้เรียน และปรับการนิเทศเป็นลักษณะกัลยาณมิตรที่เน้นการให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นอกจากนี้ต้องพัฒนาทักษะเทคโนโลยีของครูและสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ เพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมทางวิชาการ

สรุปผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาและ

ส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีส่วนร่วมโดยรวมไม่แตกต่างกัน ขณะที่การจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ เพิ่มการสรุปผลการวิจัยท้าย “แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ขณะที่การจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ยังได้แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลควบคู่กับวัฒนธรรมองค์กร การสร้างความเป็นเจ้าของการเรียนรู้ การใช้ฐานข้อมูลกลางเพื่อลดภาระงาน การส่งเสริมวัฒนธรรมการวิจัย การนิเทศแบบกัลยาณมิตร และการพัฒนาทักษะการผลิตสื่อดิจิทัลของครู”โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลควบคู่กับวัฒนธรรมองค์กร การสร้างความเป็นเจ้าของการเรียนรู้ การใช้ฐานข้อมูลกลางเพื่อลดภาระงาน การส่งเสริมวัฒนธรรมการวิจัย การนิเทศแบบกัลยาณมิตร และการพัฒนาทักษะการผลิตสื่อดิจิทัลของครู

อภิปรายผล

1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าครูผู้สอนมีความตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องจากนโยบายปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาส่งเสริมอิสระทางวิชาการแก่ครูในการออกแบบกิจกรรมที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา แขมมณี

(2560) ที่กล่าวว่าหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอนคือการที่ครูเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียนและเลือกใช้วิธีสอนที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ สุภารี (2562) ที่ระบุว่าการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน จะสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง

1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะประเด็นการนำหลักสูตรไปใช้ที่มีความโดดเด่น แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีบทบาทสำคัญในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (School-Based Curriculum Development SBCD) เพื่อให้หลักสูตรมีความยืดหยุ่นและทันสมัยสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลป้อนกลับจากครูผู้ปฏิบัติงานจริง สอดคล้องกับแนวคิดรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแบบอุปนัย (Inductive Model) ของ ทาบา Taba (1962) ที่เชื่อว่าหลักสูตรที่ดีควรเริ่มสร้างจากครูผู้สอนเพราะเป็นผู้ใกล้ชิดผู้เรียนที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2559) ที่ยืนยันว่าความสำเร็จของการใช้หลักสูตรขึ้นอยู่กับการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุดในทุกด้าน สะท้อนถึงความตื่นตัวของครูในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนจากแบบบรรยายมาสู่การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อตอบสนองต่อความต้องการทักษะในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างสรรค์ความรู้ด้วยปัญญา (Constructivism) ที่ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ผ่านการลงมือทำโดยมีครูเป็นผู้ออกแบบกระบวนการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562) ที่พบว่า การโค้ช (Coaching) และการมีส่วนร่วมของครูในการออกแบบนิเวศการเรียนรู้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะตามหลักสูตรและสามารถเชื่อมโยงความรู้สู่การแก้ปัญหาในชีวิตจริงได้

1.4 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการวัดผลที่ลดการพึ่งพาแบบทดสอบเพียงอย่างเดียว มาสู่วิธีการที่หลากหลายและโปร่งใส เพื่อตอบสนองต่อนโยบายการประกันคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2556) ที่ระบุว่าการวัดผลยุคใหม่ต้องมุ่งเน้นการประเมินเพื่อพัฒนา (Assessment for Learning) ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของครูในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561) ที่ชี้ว่าการมีส่วนร่วมของครูในการสร้างเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพ จะช่วยลดความคลาดเคลื่อนและสะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน

1.5 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการจัดทำรายงานวิจัยอย่างเป็นระบบ สะท้อนให้เห็นว่าครูยอมรับบทบาท ครูนักวิจัย (Teacher as Researcher) และให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research)

เพื่อแก้ปัญหาการสอนบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการวิจัยปฏิบัติการของเคมมิสและแม็คแท็กการ์ท Kemmis & McTaggart (1988) ที่ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ว่องวาณิช (2560) ที่ยืนยันว่าการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งโจทย์วิจัยและหาคำตอบด้วยตนเอง จะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

1.6 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเด่นชัดในเรื่องการนำแนวคิดการเรียนรู้จากสภาพจริงมาใช้ ชี้ให้เห็นว่าครูมีความเข้าใจในการจัดการศึกษาแบบไร้กำแพงโรงเรียน โดยเชื่อมโยงห้องเรียนเข้ากับบริบทชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อขยายโอกาสการเรียนรู้ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร ศรีสอ้าน (2558) ที่สนับสนุนการใช้ทรัพยากรชุมชนเป็นฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ที่พบว่าสถานศึกษาคุณภาพมักเปิดโอกาสให้ครูและชุมชนมีส่วนร่วมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ซึ่งช่วยสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการที่เข้มแข็ง

1.7 ด้านการนิเทศการศึกษาผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าระบบการนิเทศในสถานศึกษาได้เปลี่ยนรูปแบบสู่ กัลยาณมิตรนิเทศ (Collegial Supervision) ที่เน้นความร่วมมือและการสะท้อนคิด (Reflection) ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สอดคล้องกับแนวคิดของ กลิคแมน และคณะ Glickman et al. (2014) ที่เสนอว่าการนิเทศที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดจากความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมของผู้รับการนิเทศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรา เล่าเรียนดี (2556) ที่พบว่าการนิเทศภายในที่ครูมีส่วนร่วมเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จะช่วยสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาทักษะการสอนได้ดีกว่าการสั่งการ

1.8 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูตระหนักว่าการประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานปกติ (Routine Work) ตามวงจรคุณภาพ PDCA และการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายช่วยให้สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง สอดคล้องกับแนวคิดวงจรคุณภาพของ เดมมิ่ง Deming (1986) และงานวิจัยของ รุ่ง แก้วแดง (2554) ที่ระบุว่าความสำเร็จของการประกันคุณภาพอยู่ที่จิตสำนึกและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในการรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มากกว่าความพร้อมของเอกสารเพียงอย่างเดียว

1.9 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ สะท้อนถึงการปรับตัวของครูในยุค Digital Disruption ที่มีความกระตือรือร้นในการผลิตและประยุกต์ใช้สื่อนวัตกรรม สอดคล้องกับกรอบแนวคิด TPACK ของ มิสร่าและโคชเลอร์ Mishra & Koehler (2006) ที่ครูต้องบูรณาการความรู้ด้านเทคโนโลยีเข้ากับเนื้อหาและวิธีสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนอมพร เลาหจรัสแสง (2561) ที่พบว่าการที่ครูมีส่วนร่วมในการ

เลือกและพัฒนาสื่อดิจิทัลด้วยตนเอง จะทำให้สื่อนั้นตอบโจทย์วัตถุประสงค์การเรียนรู้และบริบทของผู้เรียนได้ดีที่สุด

2. การทดสอบสมมติฐาน

2.1 การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เกิดจากระดับการศึกษามีผลโดยตรงต่อสมรรถนะทางปัญญาขั้นสูง (Advanced Cognitive Competency) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเป็นผู้นำทางวิชาการ การศึกษาในระดับดุษฎีบัณฑิตมุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่และการคิดเชิงระบบ ทำให้ครูมีความมั่นใจในตนเองที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และสามารถแสดงบทบาทโค้ช (Coach) เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของเพื่อนร่วมงานได้ ทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท (ปริญญาเอก) มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการสูงกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาโท โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562) ที่ระบุว่า บทบาทของครูยุคใหม่ต้องเปลี่ยนจากการเป็นเพียงผู้สอนมาเป็นผู้ชี้แนะและกระตุ้นการรู้คิด (Cognitive Coaching) ซึ่งต้องอาศัยทักษะการวิจัยและการสะท้อนคิด (Reflection) ที่ลึกซึ้ง ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2564) ที่อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารและครูผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีความฉลาดทางดิจิทัลและความสามารถในการใช้นวัตกรรมเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งทักษะเหล่านี้มักได้รับการบ่มเพาะอย่างเข้มข้นในกระบวนการศึกษาระดับสูง

2.2 การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เกิดจากผลของประสบการณ์ในการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีการสั่งสมความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) จากการแก้ปัญหาหน้างานจริงมายาวนาน ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญและได้รับความไว้วางใจให้เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) แก่ครูรุ่นน้อง จึงมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย (6-10 ปี) โดยเฉพาะในด้านการนิเทศการศึกษาและการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน สอดคล้องกับ วิชัย สายทอง และเสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร (2568) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูและพบว่า ประสบการณ์ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความแตกต่างในการปฏิบัติงานวิชาการทุกด้าน และสอดคล้องกับ ศิราณี ราชลำ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ครูมีมุมมองต่อการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกัน โดยครูอาวุโสมักมองเห็นภาพรวมขององค์กรและความเชื่อมโยงของงานวิชาการได้ชัดเจนกว่า

2.3 การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้างและการบริหารจัดการ โดยโรงเรียนขนาดเล็กมักเผชิญปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณ ทำให้ครูต้องรับภาระงานสอนคละชั้นและงานธุรการที่หนักเกินตัว ส่งผลให้มีเวลาจำกัดในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการเชิงลึก ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากรสายสนับสนุนที่เพียงพอ เอื้อให้ครูสามารถแสดงศักยภาพทางวิชาการได้อย่างเต็มที่ ทำให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการมีส่วนร่วมต่ำกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ได้ระบุในรายงานการศึกษาไทยว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่ส่งผลต่อภาระงานของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ทรงพระ (2564) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสนับสนุนในการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของครู ซึ่งแตกต่างกันไปตามบริบทและขนาดของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านนี้ให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพลิกโฉมกระบวนการเรียนรู้และหลักสูตร โดยเปิดเวทีประชาพิจารณ์ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์บริบทพื้นที่ (SWOT Analysis) เพื่อร่างหลักสูตรอัตลักษณ์ชุมชน และประกาศนโยบาย Active & Blended Learning พร้อมสนับสนุนทรัพยากรให้แก่ครู เพื่อลดภาระงานอื่นและให้ครูโฟกัสที่การออกแบบการสอน สิ่งนี้จะช่วยสร้างวัฒนธรรมความเป็นเจ้าของการเรียนรู้ (Ownership) และทำให้หลักสูตรมีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

2. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผลประเมินผล การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมด้านนี้ ผู้บริหารควรบริหารจัดการด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยพัฒนาระบบ Big Data กลางของสถานศึกษาเพื่อลดความซ้ำซ้อนของการกรอกข้อมูล สนับสนุนการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการเก็บรวบรวมผลงานนักเรียน (Digital Portfolio) และกำหนดแผนแม่บทสื่อเทคโนโลยีที่เน้นความคุ้มค่า สิ่งนี้จะช่วยสร้างระบบงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และลดภาระงานเอกสารด้วยเทคโนโลยี

3. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาด้านนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพผ่านการวิจัยและการนิเทศแนวใหม่ โดยสนับสนุนโครงการ Routine to Research (R2R) ให้ครูนำปัญหาในชั้นเรียนมาทำวิจัย ปรับระบบการนิเทศเป็นกัลยาณมิตร (Coaching & Mentoring) ผ่านระบบออนไลน์ และจัดเวทีแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ภายในโรงเรียน สิ่งนี้จะช่วยเปลี่ยนภาระงานให้เป็นงานวิจัย และสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เข้มแข็งในสถานศึกษา

4. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาด้านนี้ ผู้บริหารควรสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ไร้รอยต่อ โดยร่วมมือทำ MOU กับแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน และหน่วยงานภายนอก และเชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ทางกายภาพในโรงเรียนเข้ากับแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ (Hybrid Learning Hub) สิ่งนี้จะช่วยขยายห้องเรียนสู่ชุมชนและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ผู้เรียนเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและปัจจัยทำนายที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ควรการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research PAR) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากร

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในบริบทที่หลากหลาย เช่น การเปรียบเทียบระหว่างสังกัดอื่น ๆ หรือเปรียบเทียบระหว่างบริบทพื้นที่เขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษากับพื้นที่ปกติ

4. ควรการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หลักสูตรหรือโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูรุ่นใหม่ (ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี)

5. ควรศึกษาผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ Big Data ในการบริหารงานวิชาการ ว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระยะยาวอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.* กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *นโยบายและจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กาญจนา ทรงพระ. (2564). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในเครือข่ายโรงเรียนโนนนารายณ์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,* 9(34), 145-154.

กมลวรรณ สุภารี. (2562). การมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น,* 15(1), 34-45.

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2559). *การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวปฏิบัติ.* อลีน เพรส.

ชมพูนุท รุ่งเรือง. (2567). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา.* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ช่อผกา ศรีจันทร์อินทร. (2561). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล.* ศูนย์นวัตกรรมการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ถนอมพร เลาหจรัสแสง. (2561). *การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล: ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.* มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทิศนา แขมมณี. (2560). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชชาพร ชัยบุญมา. (2562). *สภาพการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก.* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2561). *การศึกษาไทย 4.0: ปรัชญาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ.* วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

รุ่ง แก้วแดง. (2554). *ประกันคุณภาพการศึกษา: ทุกคนทำได้.* วัฒนาพานิช.

วลยา ไตรญาณ. (2564). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการ.* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

วรรณา วัฒนพานิช. (2566). *แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา.* มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์. (2562). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิชัย วงษ์ใหญ่, และมารุต พัฒผล. (2562). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.

วิชัย สายทอง, และเสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร. (2568). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์,* 10(1), 35-48.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช: การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎี กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ.* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2558). *สหกิจศึกษา: นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศิราณี ราชลำ. (2565). *การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูกลุ่มโรงเรียนแม่ยาว-ดอยฮาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.* (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). *ทฤษฎีการประเมินแบบใหม่.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2565). *รายงานการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) สหวิทยาเขตระยอง 2.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 25602579.* พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 25622564.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). พริกหวานกราฟฟิค.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2560). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.* สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เหมภัส เหลาแหลม. (2564). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

อัจฉรา นิยมาภา. (2561). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา.* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis.* Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study.

Kemmis, S., & McTaggart, R. (1988). *The action research planner*. (3rd ed.). Geelong: Deakin University Press.

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

Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. *Teachers College Record,* 108(6), 1017-1054.

Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice.* New York: Harcourt, Brace & World.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

Creative Leadership of School Administrators under Chonburi-Rayong Secondary Educational Service Office

วิทวัส ชำนาญยา[1], ปัทมา รูปสุวรรณกุล[2], อุษาพร กลิ่นเกษร[3]

[1]นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[3]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดดังกล่าว กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 366 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ ได้แก่การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์และจินตนาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ตามอันดับ 2)ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สำหรับครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีความเห็นว่าผู้บริหาร

มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3) ผลการวิเคราะห์แนวทางภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ที่บูรณาการข้อมูลเทรนด์โลกและภาคเอกชนเพื่อออกแบบหลักสูตรเชื่อมโยงโลกการทำงานจริงความยืดหยุ่นเชิงพลวัต ด้วยการบริหารแบบอไจล์ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยาในการทดลองนวัตกรรมการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ผ่านการคิดร่วมกับภาคีเครือข่ายเพื่อเปลี่ยนอุปสรรคเป็นโอกาสการสร้างระบบนิเวศนวัตกรรม ที่มุ่งเน้นกระบวนการคิดมากกว่าผลสัมฤทธิ์ระยะสั้น

คำหลัก: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: (1) examine the creative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi-Rayong; (2) compare creative leadership as perceived by teachers classified by educational level and work experience; and (3) investigate guidelines for developing creative leadership among school administrators in the aforementioned area. The sample consisted of 366 teachers selected through multi-stage sampling. Stratified random sampling was used based on school size, followed by simple random sampling. The research instruments were a questionnaire and an interview form. Data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and content analysis.

The findings revealed that: 1. Overall and in all aspects, the creative leadership of school administrators was rated at the highest level. The highest-rated aspect was promoting creativity, followed by vision and imagination, while creative problem-solving received the lowest mean score, although still at the highest level. 2. The comparison results showed that teachers with different educational levels had significantly different perceptions of overall creative leadership at the .01 level, particularly in flexibility and adaptability, creative problem-solving, and creativity promotion. Teachers with different work experiences also showed significant differences in overall perceptions at the .01 level, with those having 10 years or more of experience perceiving higher levels of creative leadership than those with 5-10 years of experience. Overall differences were significant

at the .01 level for educational level and .05 level for work experience. 3.The analysis of development guidelines indicated that creative leadership should focus on strategic vision integrating global trends and private sector data to design work-integrated curricula; dynamic flexibility through agile management and psychological safety for innovation experimentation; creative problem-solving through collaborative networks to transform obstacles into opportunities; and the development of an innovation ecosystem emphasizing process-oriented thinking rather than short-term achievement.

Keywords: : Creative Leadership, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศ ให้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับกันว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศนั้น คือ การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติระบุว่า การศึกษาเพื่อสร้างคน และพลเมืองของชาติ ให้มีคุณภาพตามนโยบาย ของการศึกษาแห่งชาติ 2542 (และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) และการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนาก าลังคนให้มีคุณภาพ สามารถด ารงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ได้อย่างมีความสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจาก การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัด ในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาของประเทศภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ประเทศไทยมีจุดเน้นในการขับเคลื่อนเติมเต็มวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งการวิจัยเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ ประชากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดกำจัด สามารถพัฒนาองค์ ความรู้ และสร้างปัญญาที่เพิ่มเป็นทวีคูณ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคลากร ภายในโรงเรียน James and Connolly (2000) หน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สนับสนุนให้มีการจัดทำหลักสูตร กำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน สนับสนุนผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และจัดสภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังถูกก าหนดให้อยู่ในฐานะผู้นำที่ ต้องดูแลรับผิดชอบตามตำแหน่งที่เป็นตัวกำหนดความเป็นผู้นำ แม้ว่าผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็น ผู้บริหารแต่ผู้บริหารก็ควรจะเป็นผู้นำ Hoy and Miskel (2001) และบุญช่วย สายราม (2557) กล่าวว่า เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป

มีการคัดเลือกและ พัฒนาทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ คือ 1) ภาวะผู้นำทางการศึกษา (educational leadership) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายสถานศึกษา ศิลปะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารการศึกษาควรจะมี เนื่องจากเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น (Lead) ประสานงานผู้อื่น (Connecting) จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ใหม่ (New Strategies) มีกระบวนการบริหารจัดการใหม่ (New Processes) และต้องมีทัศนคติใหม่ (New Mindset) ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม การสื่อสารเจรจาต่อรอง การบริหารเวลา การสร้างมนุษย์สัมพันธ์และการไว้วางใจ โดยใช้กระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับโลกอนาคต (จีราวัฒน์ สว่างกลับ, 2561)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านความสามารถในการนำความสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้เกิดความสร้างสรรค์ นเรศ บุญช่วย (2553) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การแสดงออกซึ่งการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานของกลุ่มคน หน่วยงาน และองค์กรต่างๆ เนื่องจากภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องและส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคล ผู้บริหารของทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเอง ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับ การพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผล สมรรถนะของผู้นำที่เรียกว่า "ผู้นำเชิงสร้างสรรค์" จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้รอดพ้น และได้รับชัยชนะเหนือสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรุนแรง สามารถตอบสนองต่อความคาดหวัง ความต้องการของบุคคล และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน 1) สภาพแวดล้อมแบบเปิด ด้วยการไว้วางใจ ให้อิสระในการคิด และพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ๆ 2) แรงจูงใจภายใน ด้วยการมีความหวัง ความปรารถนา ความเพียรพยายาม มุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จและ 3) ความรู้เชิงลึก ด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ชลบุรี ระยอง รับผิดชอบการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง มีโรงเรียนในภาครัฐในสังกัด จำนวน 50 โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากเป็นผู้มีบทบาทสำคัญใน

การบริหารในสถานศึกษา และเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดหมาย วางแผน กำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบาย รัฐที่กำหนดไว้ และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น เช่น การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การรู้จักแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความเป็นผู้รับผิดชอบอย่างแท้จริง การพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะการพัฒนาคนผ่านระบบการศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สังคม และประเทศชาติให้มีคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การศึกษาในปัจจุบันจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก ประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษา ควบคู่กับการพัฒนานวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัย เพื่อเพิ่มศักยภาพของประชากรให้สามารถเข้าถึงองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ได้อย่างไร้ขีดจำกัด และสามารถพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เนื่องจากมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การกำหนดเป้าหมาย และการสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน (James & Connolly, 2000) นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา รวมทั้งสามารถบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม (Hoy & Miskel, 2001) จากการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นความสามารถในการใช้แนวคิดใหม่ ๆ กลยุทธ์ใหม่ และกระบวนการบริหารจัดการที่ทันสมัย โดยอาศัยนวัตกรรม เทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับโลกอนาคต (บุญช่วย สายราม, 2557; จีราวัฒน์ สว่างกลับ, 2561)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการกระตุ้นและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง มีแรงจูงใจภายใน และมีความรู้เชิงลึกในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556) นอกจากนี้ยังหมายถึงการเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นทางความคิด และมีความสมดุลในการพัฒนาตนเองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ (นเรศ บุญช่วย, 2553) ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่

เหมาะสม เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง รับผิดชอบการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดชลบุรีและระยอง ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 50 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา รวมถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เช่น การสร้างทีมงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงการเปรียบเทียบตามปัจจัยต่าง ๆ จึงมีความจำเป็น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ชลบุรี ระยอง มีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ชลบุรี ระยอง เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารและการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

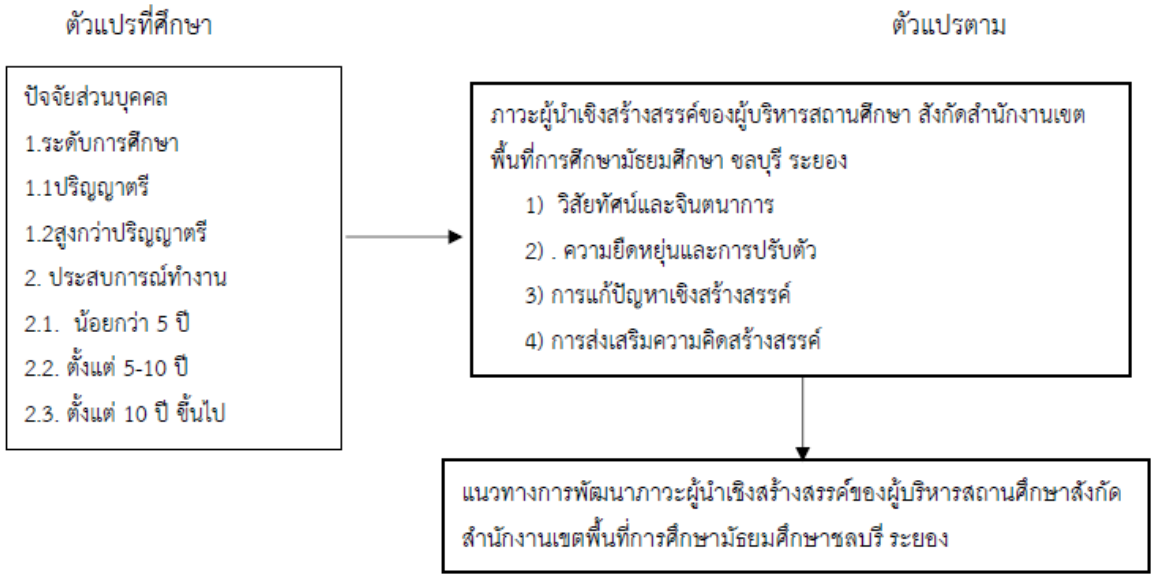
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ชลบุรี ระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ชลบุรี ระยอง ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ชลบุรี ระยอง โดยได้สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องเพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิด ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้นจำนวน 4,299 คน (อ้างอิงข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2568 จำนวน366 คน ซึ่งมีขั้นตอนการได้มาดังนี้:การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง: ผู้วิจัยพิจารณากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Technique): 1. ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาหรือพื้นที่จังหวัดเป็นชั้นใน

การสุ่ม (Strata) เพื่อให้ได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่กระจายตัวอย่างเหมาะสม 2. จากนั้นจึงดำเนินการคัดเลือกรายบุคคลด้วย วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากเพื่อให้ครูทุกคนในแต่ละสถานศึกษามีโอกาสในการได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างอย่างเท่าเทียมกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์และจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert Scale

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์และจินตนาการ 2) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3) การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ 4) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
3. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา
6. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.80 ตรวจสอบจากข้อมูล ใช้ 3 ตำแหน่ง ไปดูข้อมูล

8. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามและกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติ t-test F-test และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ครูผู้สอน ส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 71.58 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.42 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 229 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ 62.57 รองลงมามีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 96 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ 26.23 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1) ด้านวิสัยทัศน์และจินตนาการ	4.57	0.327	มากที่สุด	2
2) ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.55	0.293	มากที่สุด	3
3) ด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์	4.54	0.302	มากที่สุด	4
4) ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	4.58	0.320	มากที่สุด	1
รวม	4.56	0.221	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.221) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.320) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์และจินตนาการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.327) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.305) ตามอันดับ

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา		ประสบการทำงาน	
	t	P-Value	F	P-Value
1. ด้านวิสัยทัศน์และจินตนาการ	0.269	0.788	1.041	0.354
2. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว	-2.612**	0.007	0.994	0.371
3. ด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์	-4.010**	0.000	9.018**	0.000
4. ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	-4.306**	0.000	7.144**	0.001
รวม	-3.725**	0.001	4.714*	0.010

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อพิจารณาด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แต่ด้านวิสัยทัศน์และจินตนาการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แต่ด้านวิสัยทัศน์และจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

4.1 ด้านวิสัยทัศน์และจินตนาการ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์" โดยเฉพาะในพื้นที่ชลบุรีและระยอง ซึ่งเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ (EEC) มีความสำคัญและลักษณะเฉพาะ

4.2 ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความยืดหยุ่นและการปรับตัวของครู

4.3 ด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ โดยส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการพัฒนาทักษะและกระบวนการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการบูรณาการระหว่างตรรกะเชิงวิเคราะห์ และจินตนาการเชิงนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ

4.4 ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบเชิงกลยุทธ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการ เพื่อเปลี่ยนผ่านสถานศึกษาจากระบบการบริหารแบบเน้นการควบคุม ไปสู่การบริหารแบบเน้นการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีแนวทางการพัฒนา

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3.1 ด้านวิสัยทัศน์และจินตนาการ: กำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ EEC มองไกลและทันการเปลี่ยนแปลง พร้อมส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา

3.2 ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว: ส่งเสริมให้ครูปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เปิดรับแนวทางใหม่ และจัดการเรียนรู้ได้หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน

3.3 ด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์: พัฒนากระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการการคิดเชิงวิเคราะห์กับความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้แนวทางแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ

3.4 ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์: สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เปลี่ยนการบริหารจากแบบควบคุมสู่การส่งเสริมการคิดและการพัฒนา

อภิปรายผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยองภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินการทั้ง 4 ด้าน ด้านวิสัยทัศน์และจิตนาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงในอนาคตจากข้อมูลหรือสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างแม่นยำ ทั้งนี้ผู้บริหารยังคิดถึงโครงการใหม่ทำให้ผู้บริหารสามารถจินตนาการลำดับขั้นตอนและผลลัพธ์ที่สำเร็จได้เป็นภาพที่ชัดเจนขึ้นทำให้ผู้บริหารสามารถมองสถานการณ์หนึ่งๆ ได้จากหลาย

มุมมอง และพร้อมที่จะเปลี่ยนสมมติฐานเดิมเพื่อหาความแตกต่างซึ่งโดยเฉพาะด้านการมองเห็นอนาคต (foresight) ซึ่งผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560) ที่เน้นการไตร่ตรองประเด็นท้าทายและการกำหนดทิศทางอนาคตอย่างมีระบบ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ มองปัญหาเป็นโอกาสในการเรียนรู้และปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับความแตกต่างของบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ที่กล่าวถึงความสามารถในการปรับตัวและการทำงานอย่างคล่องตัวด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากร เทคโนโลยี และแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีการวางแผนสำรองและพิจารณาทางเลือกอย่างรอบด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2563) ที่เน้นการนำบุคคลผ่านกระบวนการคิดและการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ

2. ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันย่อมมีกระบวนการคิด การรับรู้ และการคาดหวังต่อพฤติกรรมการบริหารที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่และมีความคาดหวังให้ผู้บริหารนำนวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษามากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ที่พบว่าตัวแปรด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001) ที่ระบุว่าความรู้และทักษะที่ได้รับจากการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่หล่อหลอมมุมมองของบุคคลต่อระบบสังคมในโรงเรียน

ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้บุคลากรมีมุมมองต่อการแก้ปัญหาและการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยมักจะเปิดรับความเปลี่ยนแปลงและต้องการเห็นการบริหารที่ยืดหยุ่นสร้างสรรค์ ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์มากมักจะประเมินพฤติกรรมผู้นำจากความสำเร็จที่เคยเกิดขึ้นในอดีตและการรักษาสมดุลขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีราวัฒน์ สว่างกลับ (2561) ที่พบว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญช่วย สายราม (2557) ที่พบว่าประสบการณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรรับรู้ถึงประสิทธิผลและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับที่ต่างกัน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ด้านวิสัยทัศน์และจินตนาการ แนวทางการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง คือพลวัตของการบริหารความเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์ "ทุนมนุษย์" ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต โดยอาศัยการมองการณ์ไกลเชิงกลยุทธ์ ที่บูรณาการข้อมูลจากเทรนด์โลกและภาคเอกชนมาเป็นฐานในการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ควบคู่ไปกับการใช้จินตนาการและกระบวนการวางแผนภาพอนาคต เพื่อออกแบบนิเวศการเรียนรู้และหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับโลกการทำงานจริงอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษาดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนเชิงโครงสร้างในระดับนโยบาย โดยเฉพาะการลดการควบคุมจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อสร้างอิสระและพื้นที่แห่งการสร้างสรรค์ที่เอื้อให้ผู้บริหารสถานศึกษากล้าออกจากกรอบระเบียบเดิมไปสู่การทดลองเชิงนวัตกรรมและการบริหารจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่นต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันจริงซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Moggridge, 2008) ได้กล่าวไว้ว่าการกำหนดเป้าหมายร่วม: มีความสามารถในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่มุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกันขององค์กร ภรทิพย์ ปั้นก้อง (2559) ได้กล่าวว่าจินตนาการเป็นกระบวนการสร้างมโนภาพในจิตใจบนพื้นฐานของความเชื่อและความคาดหวัง ซึ่งนำไปสู่การแสดงออกด้านความคิดริเริ่มและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้น จินตนาการจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ช่วยเสริมพลังการบริหารและการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มุ่งเน้นไปที่การปฏิรูป "ระบบนิเวศการทำงานเชิงพลวัต" และการเสริมสร้างขีดความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยมีหัวใจหลักคือการสร้าง "พื้นที่ความปลอดภัยทางจิตวิทยา" (Psychological Safety) เพื่อเอื้อให้ครูผู้สอนเกิดความเชื่อมั่นในการทดลองใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ และยอมรับว่าความผิดพลาดจากการทดลองเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณค่า ในเชิงโครงสร้าง จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารไปสู่ "การบริหารจัดการแบบอไจล์" (Agile Management) ที่ลดทอนความซับซ้อนของสายบังคับบัญชา และเพิ่มอำนาจการตัดสินใจในหน้างาน (Empowerment) ให้แก่ครูผู้สอน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาหรือสถานการณ์ในชั้นเรียนได้อย่างฉับไว นอกจากนี้ ผู้บริหารควรยกระดับ "สมรรถนะการปรับตัวเชิงพุทธิปัญญา" (Cognitive Adaptability) ผ่านการส่งเสริมเครือข่ายวิชาชีพ (PLC) ที่เชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่ เพื่อกระตุ้นให้เกิดกระบวนการ "ละทิ้งองค์ความรู้เดิม" (Unlearn) ที่ไม่เท่าทันสถานการณ์ และเร่ง "สร้างทักษะใหม่" (Relearn) อันจะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและบริบททางเศรษฐกิจในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ

ภาคตะวันออก (EEC) ได้อย่างยั่งยืน ลักษณะดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) และ Delia Bosiok (2013) ที่ระบุว่าความยืดหยุ่นคือขีดความสามารถในการปรับตัวและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความเรียบง่าย คล่องตัว และสอดรับกับสถานการณ์ที่ผันแปร อีกทั้งยังสอดคล้องกับทัศนะของ Harris (2009) ในเรื่องการกล้าเปลี่ยนแปลง (Change Readiness) ที่เน้นการละทิ้งกรอบความคิดเดิมเพื่อเปิดรับแนวทางใหม่ด้วยความเชื่อมั่นโดยปราศจากการยึดติด

ด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง คือการบูรณาการอย่างเป็นระบบระหว่าง "ตรรกะเชิงวิเคราะห์" (Analytical Logic) และ "จินตนาการเชิงนวัตกรรม" (Innovative Imagination) โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการยึดติดประสบการณ์เดิมไปสู่การสืบเสาะข้อเท็จจริงบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อนิยามปัญหาใหม่และเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาในกระบวนการนี้ ผู้นำต้องส่งเสริม "ความคิดอเนกนันต์" (Divergent Thinking) ผ่านกลไกการระดมสมองร่วมกับเครือข่ายพหุภาคีและภาคเอกชน เพื่อสร้างคลังแนวทางการแก้ไขที่แปลกใหม่และก้าวข้ามระเบียบปฏิบัติที่ล้าสมัย นอกจากนี้ กระบวนการตัดสินใจต้องอาศัยการประเมินทางเลือกอย่างมีวิจารณญาณผ่านเกณฑ์พหุมิติ ทั้งในด้านความคุ้มค่า ความเป็นไปได้เชิงเทคนิค และจริยธรรมแห่งวิชาชีพ ควบคู่ไปกับทักษะการสื่อสารจูงใจเพื่อสร้างการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนการสร้างระบบติดตามผลเชิงพัฒนาเพื่อถอดบทเรียนอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่วงจรการแก้ปัญหาที่มีความยืดหยุ่นและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน ลักษณะดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2563) ที่ระบุว่าการนำผ่านกระบวนการ (Process-Led Leadership) คือการนำบุคลากรผ่านระเบียบวิธีที่เป็นระบบร่วมกันเพื่อสืบค้นปัญหาและดำเนินการแก้ไขด้วยแนวทางนวัตกรรม และสอดรับกับทัศนะของกรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) ในเรื่องการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ที่เน้นการคิดหลายมิติและการมองโลกในแง่บวกเพื่อแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการดำเนินงาน

ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง คือการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการจากการเน้นการควบคุมเชิงโครงสร้าง (Command and Control) ไปสู่การสร้าง "ระบบนิเวศแห่งนวัตกรรม" (Innovation Ecosystem) ที่บูรณาการอัตลักษณ์ด้านเทคโนโลยีของพื้นที่ภาคตะวันออกเข้ากับบรรยากาศการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารต้องจัดสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตวิทยาที่เอื้อต่อการคิดนอกกรอบ พร้อมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอุบัติใหม่ (Emerging Technologies) เพื่อกระตุ้นแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ที่ก้าวทันต่อยุคสมัย หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนคือการสถาปนาวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความหลากหลายทางความคิด ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการระดมสมองเชิงสร้างสรรค์ เพื่อหลอมรวมทักษะที่แตกต่าง

ของบุคลากรให้กลายเป็นฐานรากในการปลูกฝังนวัตกรรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบเสริมสร้างแรงจูงใจที่ให้คุณค่ากับ "กระบวนการคิด" และ "ความพยายามในการสร้างสรรค์" มากกว่าเพียงการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในระยะสั้น ทั้งนี้เพื่อลดความวิตกกังวลต่อความล้มเหลว และสนับสนุนให้บุคลากรมีความกล้าหาญในการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องลักษณะดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ที่ระบุว่าการกระตุ้นการทดลอง (Encouraging Experimentation) คือ การส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดนอกกรอบและกล้าตัดสินใจ และสอดรับกับทัศนะของ Mungkasem (2001) และ กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) ในเรื่องการสร้างพลังสร้างสรรค์ (Unleashing Creativity) ที่เน้นขีดความสามารถในการระดมพลังจากบุคลากรเพื่อร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เปิดโอกาสให้สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเพื่อลดข้อจำกัดด้านระเบียบและส่งเสริมการทดลองนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่รวมถึงปรับเกณฑ์การประเมินให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์และกระบวนการพัฒนา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ข้อมูลความต้องการแรงงานและเทคโนโลยีในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาพร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยทางจิตวิทยาเพื่อสนับสนุนการคิดริเริ่มของบุคลากรและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม

3. ครูและบุคลากรควรพัฒนาเครือข่ายวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยเฉพาะการเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรมและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อเสริมสร้างทักษะใหม่และยกระดับการจัดการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่

2. ควรศึกษาวิจัยการพัฒนาผู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *สมรรถนะที่จำเป็นของผู้นำในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2563). *สถิติและการวิจัยทางการบริหารการศึกษา.* ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.* ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

จีราวัฒน์ สว่างกลับ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นเรศ บุญช่วย. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญช่วย สายราม. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พัฒนวงศ์ ดอกไม้. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1.* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]

ภรทิพย์ ปั้นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]

Delia Bosiok.(2013). Leadership styles and creativity. *Journal of Applied Knowledge Management.*

Harris. (2009). *Distributed leadership in practice.* Springer.

Hoy and Miskel, (2001) *Educational administration: Theory, research, and practice.* (6th ed.). McGraw-Hill.

James and Connolly. (2000). *Effective change in schools.* Routledge.

Moggri Harris, A. (2009). Distributed leadership: What we know. In *Distributed Leadership.* (pp. 11-21). Springer, Dordrecht dge, B. (2008). Creative Leadership. Retrieved from www.ideo.com

Mungkasem, U. (2001). *The Relationship between Superleadership and Self-leadership of Public School Principals in Thailand.* Doctoral dissertation, Illinois State University.

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

The Core Competencies of School Administration under the Chonburi-Rayong Secondary Educational Service Area Office

สิริลักษณ์ คำลือ[1], ปัทมา รูปสุวรรณกุล[2], อุษาพร กลิ่นเกสร[3]

[1]นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[3]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ระยอง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 366 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายสมรรถนะ สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แต่ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำหลัก: สมรรถนะหลัก,ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study aimed to: (1) examine the competencies of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi–Rayong, and (2) compare these competencies as classified by educational level, school size, and work experience. The sample consisted of 366 teachers, selected through multi-stage sampling. Stratified random sampling was applied based on school size, followed by simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

The findings revealed that:1. Overall, the competencies of school administrators were rated at the highest level. When considering each competency, analytical and synthesis skills received the highest mean score at the highest level, followed by teamwork, also at the highest level. Achievement orientation had the lowest mean score, although it was still rated at a high level.2. The comparison of administrators' competencies showed that differences in educational level and school size resulted in statistically significant differences at the 0.01 level. However, differences in work experience did not result in statistically significant differences overall.

Keywords: Core Competencies, School Administrator

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศไทยตามกระบวนการของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. (2566-2570) ในช่วงที่ผ่านมา ทำให้ประเทศไทยมีการพัฒนาที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามลำดับ เศรษฐกิจของไทยนั้นมีสัดส่วนขนาดใหญ่ขึ้น มีฐานการผลิต การบริการ ที่มีความมั่นคงและโดดเด่นมากขึ้นในหลายสาขา อีกทั้งยังมีความร่วมมือกับพันธมิตรประเทศเศรษฐกิจที่มีความเข้มแข็งและชัดเจน โครงสร้างเศรษฐกิจของไทยมีความเกี่ยวเนื่องกับเศรษฐกิจและพลโลกมากขึ้น จึงทำให้มีความเคลื่อนไหวและผกผันตามปัจจัยที่เกิดจากภายนอก ในขณะที่ความสามารถในการแข่งขันภายในประเทศยังขาดความต่อเนื่องมีการรับมือช้า เนื่องจากฝ่ายผลิต ด้านการเกษตร และอุตสาหกรรม มีความจำเป็นต้องใช้องค์ความรู้ในด้านวิทยาศาสตร์ด้านเทคโนโลยีและด้านนวัตกรรมมาช่วยในการขับเคลื่อน ประกอบกับประเทศไทยนั้น ยังประสบปัญหาภายในที่สำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ได้แก่ คุณภาพประชากร คุณภาพการศึกษา คุณภาพการบริการด้านสาธารณะและบริการด้านการแพทย์ ที่ยังมีความต่างกันสูง การที่ประเทศไทยจะสามารถพัฒนาก้าวข้ามความเปลี่ยนแปลงนี้ไปได้ การศึกษาถือเป็นพื้นฐานสำคัญและมีบทบาทเป็นอย่างยิ่งเพราะ

การศึกษา คือ รากฐาน ที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ (ราชกิจจานุเบกษา, 2565) ปัจจุบันระบบการศึกษาของประเทศไทย จึงถือเป็นกลไกสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถและสมรรถนะของประชากรในชาติ ซึ่งเป็นกลไกและต้นทุนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เท่าทันกับการแข่งขันในยุคของความเปลี่ยนแปลงในสังคมบริบทโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายในการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษา (Quality Education) มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและความรับผิดชอบร่วมกันมีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา มีการสนับสนุนจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามหลักประโยชน์ที่ได้รับ (Benefit Principle)ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐอย่างทั่วถึง (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา, 2564: 5) ซึ่งเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภท (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561: 30)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษาว่าด้วย ระบบการบริหารจัดการตามมาตรา 39 มีแนวคิดในการสร้างเอกภาพขององค์กรในการกำหนดนโยบายและมาตรฐานการศึกษาให้มีการกระจายอำนาจบทบาทหน้าที่ลงไปสู่สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยเขตพื้นที่กำหนดให้มีคณะกรรมการทำหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลประสาน ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้กฎหมายในการกำกับดูแลของเขตพื้นที่การศึกษา นั่นคือ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กรที่สำคัญที่สุดที่จะทำการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ต้องการใหเกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ของตัวผู้บริหารเองในการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ รวมทั้งมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การบริหาร สถานศึกษาเพื่อส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ซึ่งความรู้ความสามารถและทักษะหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สมรรถนะ (Competencies) ของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องมีในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ตัวชี้วัดที่สำคัญต่อการกำหนดทิศทางในการดำเนินการต่าง ๆ ตามนโยบาย คือ ตัวผู้บริหารเอง ผู้บริหารที่ดีต้องมีสมรรถนะ องค์ความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์มองการไกล มีกระบวนการในการบริหารจัดการรู้จักการทำนำประสานงาน มีคุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีประสบผลสำเร็จ (ณี รนุช ชินทุมพงษ์, 2563, หน้า 35-36) จากการที่สมรรถนะ มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดผู้บริหารในยุคการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ทั้งหมด 2 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะหลักประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการ

บริการที่ดี ด้านการพัฒนา ตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย สมรรถนะ 4 ด้าน คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ รวมถึงต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดคุณภาพ และประสบความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549: 10-22)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 19 เขตอำเภอ คือ เมืองชลบุรี อำเภอบ้านบึง อำเภอหนองใหญ่ อำเภอพานทอง อำเภอพนัสนิคม อำเภอบ่อทอง อำเภอเกาะจันทร์ อำเภอบางละมุง อำเภอศรีราชา อำเภอเกาะสีชัง อำเภอสัตหีบ อำเภอปลวกแดง อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านฉาง อำเภอบ้านค่าย อำเภอนิคมพัฒนา อำเภอแกลง อำเภอวังจันทร์และอำเภอเขาชะเมา ตั้งอยู่เลขที่ 25/11 หมู่ 5 ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่นและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษาและรับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมุ่งหวังให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา โดยมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร มีคุณลักษณะ สุจริต โดยเน้นมีวินัย ซื่อสัตย์อดออม โอบอ้อมอารี มีความรับผิดชอบพอเพียง จิตสาธารณะ สำนึกรักสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่นเป็นพลเมืองดีของชาติและพลเมืองโลก มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมี สมรรถนะตามหลักสูตรทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R 8C) และมีสุขภาวะที่ดีมีพัฒนาการตามวัย มีคุณภาพชีวิต ที่ดีรักถิ่นฐานบ้านเกิดมีทักษะ พื้นฐานในการดำรงชีวิต และมีกลยุทธ์ขับเคลื่อนงานตามนโยบายที่มุ่งพัฒนาองค์กรให้พร้อมบริการพัฒนาวิชาการเพื่อการเรียนรู้พัฒนาครูและบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและพัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานสากล โดยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาดังนี้ การมุ่งหวังให้ นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตามเจตนารมณ์การนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งสู่การปฏิบัติภายใต้วิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ ยกระดับการจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สู่ความเป็นเลิศ สร้างคนดีมีความสุข” ประกอบด้วยด้านดี (มีคุณธรรมจริยธรรม) เน้นคุณธรรมหลัก ประกอบด้วย มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีคุณลักษณะสุจริต ประกอบด้วย

มีวินัย มีความซื่อสัตย์มีความรับผิดชอบ มีความพอเพียง มีจิตสาธารณะ มีสำนึกรักสิ่งแวดล้อม ด้านเก่ง (สมรรถนะ) ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีสมรรถนะตามหลักสูตรทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R 8C) ด้านมีสุข ประกอบด้วย มีสุขภาวะที่ดี มีพัฒนาการตามวัย มีคุณภาพ ชีวิตที่ดี มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต รักถิ่นฐานบ้านเกิดเป็นกลยุทธ์ขับเคลื่อนงานตามนโยบายมุ่งพัฒนาองค์กรให้พร้อมบริการพัฒนาวิชาการเพื่อการเรียนรู้ พัฒนาครูและบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพพัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานสากลคน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2564) ซึ่งการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้ประสบ ผลสำเร็จในระดับสถานศึกษานั้นฟันเฟืองสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการบริหาร เพราะการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยทำให้ทราบถึงระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่าอยู่ระดับใดและต้องพัฒนาในเรื่องใดจึงจะทำให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมาย (ขจร ศักดิ์ศิริมัย, 2554: 45, สื่อออนไลน์)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยอาศัยแนวคิดสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2548: 9) ประกอบด้วยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และองค์กรการศึกษาที่เกี่ยวข้องใช้ดำเนินการกำหนดนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงาน และวางแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

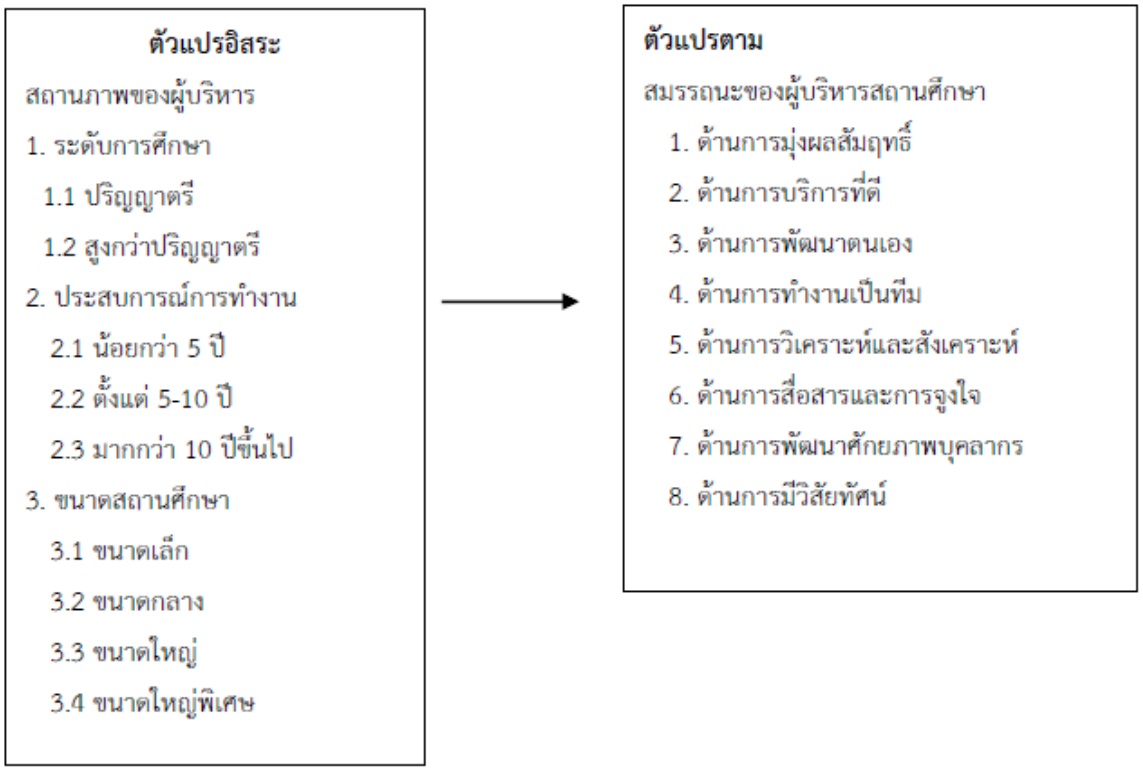
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลของสมรรถนะไปใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สามารถนำผลของสมรรถนะไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนดแนวทางของนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อทำการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



สมมติฐานของการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างครูจากตารางของ ยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 366 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโร่ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ คลาดคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{4,299}{1 + 4,299(0.05)^2}$$

= 366

ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 366 คน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงานเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert) (Best and Kahn, 1993: 246-250) ดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะ 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม กับสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมีวิสัยทัศน์

3. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

6. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.80 ตรวจสอบจากข้อมูล ใช้ 3 ตำแหน่ง

8. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยกำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ

2. แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบ แบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง วิเคราะห์โดยใช้หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็นโดยแยกเป็น รายด้าน รายข้อ และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูล เป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ตอนที่ 3 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ ของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติ t-test F-test และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ครูผู้สอน ส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 75.14 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 24.86 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 249 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ 68.03 รองลงมามีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 84 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ 22.95 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 ขนาดสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 46.99 รองลงมา สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 37.16 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 31 คิดเป็นร้อยละ 8.47 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.38 ตามลำดับ

ตอนที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวม

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.03	0.305	มาก	8
การบริการที่ดี	4.57	0.331	มากที่สุด	6
การพัฒนาตนเอง	4.57	0.323	มากที่สุด	5
การทำงานเป็นทีม	4.60	0.296	มากที่สุด	2
การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.61	0.298	มากที่สุด	1
การสื่อสารและจูงใจ	4.57	0.305	มากที่สุด	7
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.59	0.316	มากที่สุด	3
การมีวิสัยทัศน์	4.58	0.316	มากที่สุด	4
รวม	4.51	0.223	มากที่สุด	

จากตาราง 1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51, S.D.= 0.223) เมื่อพิจารณารายสมรรถนะ สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ 4.61, S.D.= 0.298) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60, S.D.= 0.296) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, S.D.= 0.305) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา		ประสบการทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-Value	F	P-Value	F	P-value
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	-1.777	0.076	0.581	0.560	1.239	0.295
2. ด้านการบริการที่ดี	-4.223**	0.000	1.822	0.163	6.364**	0.000
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	-4.421**	0.000	0.597	0.551	1.884	0.132
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	-4.405**	0.000	0.343	0.710	4.642**	0.003
5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	-4.595**	0.000	0.968	0.381	3.651*	0.013
6. ด้านการสื่อสารและจูงใจ	-5.168**	0.000	0.212	0.809	6.468**	0.000
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	-4.781**	0.000	1.142	0.320	3.809*	0.010
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์	-2.466*	0.022	0.255	0.775	0.756	0.520
รวม	-6.056**	0.000	0.338	0.714	5.003**	0.002

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ด้านการมีวิสัยทัศน์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการทำงานเป็นทีมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการมีวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการสื่อสารและจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมามีคุณภาพ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการทำงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมาการบริการที่ดีมีคุณภาพ

2. ด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความกระชับ รวดเร็ว รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารให้บริการแก่นักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคนอย่างเสมอภาค

3. ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารนำประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการอบรม สัมมนา มาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนางานอย่างเสมอภาค และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง

4. ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม

5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถบริหารโรงเรียนของตน ได้อย่างมีคุณภาพ เป็นระบบ และสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของนักเรียนโรงเรียนและชุมชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ

6. ด้านการสื่อสารและจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย อย่างมีเหตุ และผลรองลงมาคือ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ กิริยาท่าทางที่ดีในการสื่อสารและจูงใจ

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมเมื่อเกิดข้อพิพาท หรือเกิด ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน

7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม ผลักดัน และให้โอกาส ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถช่วยแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ เพื่อนำไปพัฒนางานและพัฒนาองค์กรของตนเอง

8. ด้านการมีวิสัยทัศน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัว มีเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ ในสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทาง การพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำ สถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพตามเป้าหมาย ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือคุณสมบัติเฉพาะบุคคล ที่แสดงออกมาเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งการที่จะนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จต้องได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพรณัฏร์ ภุมรินทร์ (2562, หน้า 207) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สามารถนำมาอภิปรายรายด้านได้ดังนี้

ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมามีคุณภาพ ผู้บริหารปลูกฝังและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารมีการทำงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจนผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานและผู้บริหารมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ผลงานมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ

พิทูล ไชยศิริ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนบรบือวิทยาคารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

ด้านการบริการที่ดี พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารใส่ในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพผู้บริหารให้บริการแก่นักเรียนผู้ปกครองและผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคนอย่างเสมอภาคผู้บริหารให้ความสำคัญและคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบงานขององค์กรให้เกิดความกระชับ รวดเร็ว ผู้บริหารมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ เอกชัย มดแสง(2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนางาน ผู้บริหารนำประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการอบรม สัมมนา มาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารนำองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ มาใช้ในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารมีการส่งเสริมผลักดัน บุคลากรในการเสาะหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ อาราฟัด หัดหนิ (2562) ได้ทำการ วิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการที่ดี รองลงมา ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงาน เป็นทีม ตามลำดับ

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ผู้บริหารให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนทีมงานในทุกโอกาส ผู้บริหารสามารถแสดง บทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ผู้บริหารมีกระบวนการในการพัฒนา บุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ดารารัตน์จันทร์กาย (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558-2567) ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558-2567) มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแยกแยะประเด็นต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้ อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์

สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของนักเรียนโรงเรียน และชุมชน ผู้บริหารวางแผนงาน/โครงการ ได้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารสามารถบริหารโรงเรียนของตนได้อย่างมีคุณภาพ เป็นระบบ และสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ จีรพรณัฎร์ ภุมรินทร์ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษ ที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการสื่อสารและการจูงใจ พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีทักษะในการพูด การเขียน และการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ กิริยาท่าทางที่ดีในการสื่อสารและจูงใจผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วยยอมรับ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีเหตุและผลผู้บริหารมีความสามารถในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอม เมื่อเกิดข้อพิพาทหรือเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ผู้บริหารมีการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร นักเรียนโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงนภา เกียรติเมธี (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีทักษะในการให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ครู และบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารสามารถช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้ อย่างเหมาะสม ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคนในองค์กร ผู้บริหารส่งเสริม ผลักดัน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร แสวงหาความรู้เพื่อนำไปพัฒนางานและพัฒนาองค์กรของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ จีรพรณัฎร์ ภุมรินทร์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียน การสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารมีเป้าหมายในอนาคตที่ต้องการจะพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน ผู้บริหาร มีแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหาร มีการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัว มีเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ ในสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับ ประเสริฐ กำเลิศทอง (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี

เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองจำแนกตามระดับการศึกษา อภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการมีวิสัยทัศน์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

3. แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองจำแนกตามประสบการณ์ทำงานอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการทำงานเป็นทีมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนสมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และด้านการมี วิสัยทัศน์ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระยะเวลาการบริหาร สถานศึกษาที่ต่างมีการสั่งสมองค์ความรู้ในการบริหารต่างกัน รวมไปถึงสถานการณ์การแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การพัฒนาตนเอง พัฒนาสถานศึกษา ตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น จึงเป็นไปได้ว่าประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชนียา ราชวงษ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการมีวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการสื่อสารและจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01และด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน ต้องบริหารจัดการสถานศึกษาตามระเบียบข้อบังคับและกฎของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงการปฏิบัติตนตามวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิศ อินทะสุระ (2551, หน้า 82) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผบู้ริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ผลงานมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรับผิดชอบในหน้าที่อันจะทำให้ผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ

2. ด้านการบริการที่ดี พบว่า ผู้บริหารใส่ในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรใส่ใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพต่อผู้รับบริการ

3. ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนางานมีประสิทธิผลมากขึ้น

4. ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสมและสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

5. ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ พบว่า ผู้บริหารวางแผนงาน/โครงการ ได้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรวางแผน งาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

6. ด้านการสื่อสารและจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีเหตุและผล มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมี ความสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วย ยอมรับ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีเหตุและผล

7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า ผู้บริหารส่งเสริม ผลักดันและให้โอกาส ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริม ผลักดัน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ

8. ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารมีแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนด วิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจากหลายองค์กรที่ได้กำหนดหรือนิยามไว้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). *เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ.* สืบค้นเมื่อ 11 กรกฎาคม 2565, จากhttp://fulltext.rmu.ac.th/fulltext/2556/108030/chapter2.pdf.

จีรพรณัฏร์ ภุมรินทร์. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* [วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร].

จีระ หงส์ลดารมภ์ม. (2549). *ทรัพยากรมนุษย์พันธ์แท้ (CHAMPIONS).* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จิระ อคาเดมี่ พลับลิชชิ่ง.

ณีรนุช ชินทุมพงษ์. (2563). *การศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.* [วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล].

ดวงนภา เกียรติเมธี. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.* [วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยศิลปากร].

ดารารัตน์ จันทร์กาย. (2559). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558-2567).* [วิทยานิพนธ์วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์].

ประเสริฐ กำเลิศทอง. (2560). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

พรพิศ อินทะสุระ. (2551). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5.* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย].

พัชนียา ราชวงษ์. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ (New Normal) ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

พิทูล ไชยศิริ. (2560). *สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนบรบือวิทยาคาร.* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา].

ราชกิจจานุเบกษา. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). *ราชกิจจานุเบกษา,* 139(2), 6-12.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2549). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

อาราฟัด หัดหนิ. (2562). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

เอกชัย มดแสง. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง.* [วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม].

Best, J. W. and Kahn, J. V. (1993). *Research in Education.* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Taro Yamane. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis.* (2nd ed.). New York: Harper and Row.

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

Administration of School Administrators Based on the Four Principles of Sangahavatthu under Rayong Primary Educational Service Area Office 1

ณัฐวิโรจน์ พิมพ์วงศ์สัตย์[1], กุลจิรา รักษนคร[2], สมศักดิ์ คงเที่ยง[3] พรธิวา พรหมน้ำฉ่า[4]

[1]นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[3]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

[4]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จากกลุ่มตัวอย่างกำหนดจากตารางของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973) ได้แก่ ครู จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) .92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t-test) และสถิติค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านอัตถจริยา อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปิยวาจา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบ เพศ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำหลัก: การบริหารงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา, สังคหวัตถุ 4

Abstract

This research aimed to study and compare the opinions of teachers regarding the administration of school administrators based on the Four Principles of Social Harmony (Sanghahavattu 4) in schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The sample group was determined using Taro Yamane's (1973) model, consisting of 340 teachers. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with an Index of Content Validity (IOC) between 0.80-1.00 and a reliability coefficient of .92. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test, as well as content analysis.

The research findings revealed that

1. Teachers' opinions regarding the administration of school administrators based on the Four Principles of Social Harmony (Sanghahavattu 4) in schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 were generally at a high level, both overall and in individual aspects. When considering each aspect individually, the aspect with the highest average score was Samanattata (equality), followed by Atthacariya (beneficial conduct), also at a high level, and the aspect with the lowest average score was Piyavaca (kind speech), also at a high level.

2. Comparing different genders and educational levels, the level of school administrators' performance based on the Four Principles of Social Harmony (Sanghahavattu 4) in schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1, both overall and in specific aspects, did not differ significantly, except for school size, which differed significantly at the .01 statistical significance level.

Keywords: Administration, School Administrators, Sanghahavattu 4

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดตัวชี้วัดในมาตรฐานด้านปัจจัยประการหนึ่งว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญ เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา และเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาเพื่อให้การศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีศักยภาพ สมรรถนะและคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 53 ซึ่งได้

กำหนดให้ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาจะปฏิบัติหน้าที่ได้นั้นต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการบริหารการศึกษาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพชั้นสูงกำหนด นั้นคือจะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องบริหารงานแบบธรรมาธิปไตย คือการมีหลักธรรมและหลักการเหตุผลเป็นสำคัญ ทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ยึดเอาความสำเร็จของงานส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ยินดีรับฟังคำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นอกจากต้องมีหลักในการทำงานโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบคำสั่ง ธรรมเนียมและประเพณีที่ดีงามถือปฏิบัติแล้ว ผู้บริหารต้องมีคุณธรรมในการครองตน ครองคน และครองงาน ตามบริบทของสังคม (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ และคณะ.2561)

ด้วยสภาพปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดกว่า 114 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 111 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 43 คน มีครูและบุคลากรทางการศึกษารวม 2,227 คน พบปัญหาพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความบกพร่องเมื่อใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ส่งผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่ไม่ไว้วางใจและขาดความสามัคคี ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวม การไม่ปฏิบัติตนตามหลักธรรมดังกล่าวอาจนำไปสู่ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลความขัดแย้งภายในองค์กร และการลดทอนความศรัทธาต่อผู้บริหาร ทำให้ประสิทธิภาพในการบริหารงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญ (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2556) และจากงานวิจัยของสุดาพร ศรีพรมมา (2565) กล่าวว่า ปัจจุบันนั้นคุณธรรม จริยธรรมถือเป็นเรื่องที่ได้รับการกล่าวถึงกันมาก เมื่อใดก็ตามที่สภาพสังคมเกิดความสับสนวุ่นวาย ขาดความสงบสุขอันเนื่องมาจากความประพฤติหรือการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมของสมาชิกบางคน บางกลุ่มในสังคมก็จะมีการวิเคราะห์วิจารณ์กล่าวโทษกันว่าเป็นเพราะคนไทยในปัจจุบันขาดคุณธรรม จริยธรรม (กรมวิชาการ.2544)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 แนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 4 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

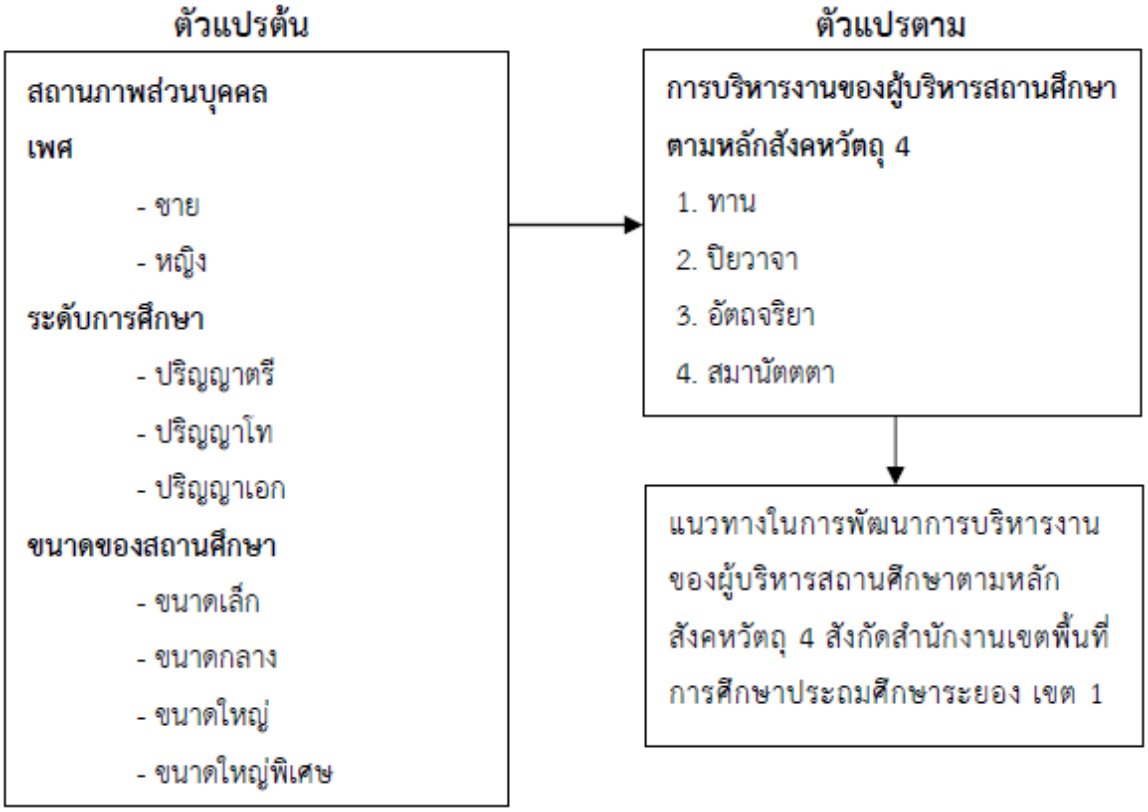
1. ผู้บริหารสถานศึกษานำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

3. ผู้บริหารสถานศึกษานำไปเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนประสิทธิผลงานด้วยหลักอัตถจริยา เสริมสร้างบทบาทผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการ ที่มุ่งสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของครูอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยได้ออกแบบการศึกษาโดยนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาใช้ และเจาะลึกลงไปที่หลักสังคหวัตถุ 4 ที่นำมาใช้สำหรับการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย เพื่อให้ได้แนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาโดยออกแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เกี่ยวกับการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา และออกแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อให้เป็นแนวทางในการวิจัยโดยกำหนดไว้ ตามแผนภาพที่ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,227 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 340 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973) และสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ เทียบสัดส่วน และ สุ่มอย่างง่าย (Sample Random)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 2 ฉบับได้แก่

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ, ระดับการศึกษา, ขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ทาน 2) ปิยวาจา 3) อัตถจริยา 4) สมานัตตตา

แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล, ตำแหน่ง และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง, ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประเด็นคำถามเจาะลึกตามหลักสังคหวัตถุ 4

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

แบบสอบถาม

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้ แต่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอและให้มีการปรับแก้ข้อคำถามเพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น

2. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

3. ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1990: 202-204) ได้ค่า 0.92

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

แบบสัมภาษณ์

1. นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่าแบบสัมภาษณ์สามารถนำไปใช้ได้ แต่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอและให้มีการปรับแก้ข้อคำถามเพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น

2. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

3. ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสัมภาษณ์ทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1990: 202-204) ได้ค่า 0.92

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโดยการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 340 คน และนำแบบสอบถามฉบับที่ได้ คำตอบครบถ้วนแล้ว ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์เพื่อนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมในการประมวลผลข้อมูลและสถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน
   1.1 ความถี่ (Frequency)
   1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
   1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
   1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
   2.1 ความตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)
   2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ได้ค่า 0.92
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
   3.1 ค่าสถิติ t-test (t-Distribution) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในกรณี 2 กลุ่ม

3.2 ค่าสถิติ F-test (F-Distribution) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ผลการวิจัย

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านทาน	4.35	0.643	มาก	3
2. ด้านปิยวาจา	4.21	0.627	มาก	4
3. ด้านอัตถจริยา	4.36	0.606	มาก	2
4. ด้านสมานัตตตา	4.36	0.563	มาก	1
รวม	4.32	0.530	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.530) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.563) รองลงมาคือ ด้านอัตถจริยา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.606) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปิยวาจา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.627) ตามลำดับ

ตาราง 7 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4	เพศ	$\bar{X}$	S.D	t	P-Value
1. ด้านทาน	ชาย	4.41	.592	.567	.430
	หญิง	4.34	.648		
2. ด้านปิยวาจา	ชาย	4.33	.710	1.177	.267
	หญิง	4.19	.618		
3. ด้านอัตถจริยา	ชาย	4.32	.581	-0.410	.913
	หญิง	4.36	.609		
4.ด้านสมานัตตตา	ชาย	4.51	.479	1.830**	.012
	หญิง	4.34	.569		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 พบว่า เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านสมานัตตตา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 8 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4	เพศ	$\bar{X}$	S.D	t	P-Value
1. ด้านทาน	ชาย	4.38	.640	3.064	.288
	หญิง	3.98	.571		
2. ด้านปิยวาจา	ชาย	4.23	.635	2.219	.156
	หญิง	3.95	.468		
3. ด้านอัตถจริยา	ชาย	4.36	.608	-0.143	.412
	หญิง	4.38	.591		
4.ด้านสมานัตตตา	ชาย	4.37	.571	2.711**	.007
	หญิง	4.15	.394		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านสมานัตตตา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านทาน					
ระหว่างกลุ่ม	8.146	3	2.715	6.922	0.000**
ภายในกลุ่ม	131.803	336	0.392		
รวม	139.950	339			
2. ด้านปิยวาจา					
ระหว่างกลุ่ม	13.681	3	4.560	12.796	0.000**
ภายในกลุ่ม	119.742	336	0.356		
รวม	133.423	339			
3. ด้านอัตถจริยา					
ระหว่างกลุ่ม	5.063	3	1.688	4.755	0.003**
ภายในกลุ่ม	119.249	336	0.355		
รวม	124.312	339			
4. ด้านสมานัตตตา					
ระหว่างกลุ่ม	1.436	3	0.479	1.519	0.209
ภายในกลุ่ม	105.863	336	0.315		
รวม	107.298	339			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 พบว่า ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านสมานัตตตา ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านทาน ด้านปิยวาจา และด้านอัตถจริยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านอัตถจริยา อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปิยวาจา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การทดสอบสมติฐาน

2.1 เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านสมานัตตตา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านสมานัตตตา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านสมานัตตตา ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านทาน ด้านปิยวาจา และด้านอัตถจริยา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สรุปได้ดังนี้

3.1 การบริหารทรัพยากรและการเกื้อกูลทางวิชาชีพ โดยการสร้างระบบจัดสรรงบประมาณและสวัสดิการที่โปร่งใสเพื่อสนับสนุนนวัตกรรมการสอน พร้อมส่งเสริมกระบวนการ PLC ให้บุคลากรร่วมสละแรงกายสติปัญญาพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

3.2 การเสริมสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารเชิงบวก โดยการใช้พุทธวาทศิลป์ในการสื่อสารองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เน้นการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์และการจูงใจมากกว่าการใช้อำนาจสั่งการ เพื่อลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน

3.3 การธำรงความยุติธรรมและภาวะผู้นำที่เสมอภาค ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้วยความคงเส้นคงวาและยึดมั่นในหลักสังคหวัตถุ 4 ปราศจากอคติในการบริหาร พร้อมวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการเข้าถึงและร่วมเผชิญปัญหากับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียม

อภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า

ด้านสมานัตตตา และอัตถจริยา สะท้อนถึงภาวะผู้นำที่เน้นความเสมอต้นเสมอปลายและมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ส่วนด้านปิยวาจา แม้อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ชี้ให้เห็นว่าควรส่งเสริมทักษะการสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานท่ามกลางความกดดันของนโยบายเร่งด่วนให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องผลวิจัยของพระครูวินัยธรพนพัฒน์ (พลางวัน) (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องผลวิจัยของปรียาภรณ์ พรหมบางญวน (2563) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. การมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องผลวิจัยของปัณฑิตา แพงดาน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องผลวิจัยของธัญญลักษณ์ ต่วนชะเอม (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอ ไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน สอดคล้องแนวคิดของ สุภัค ยมพก (2558: 14) ได้กล่าวว่า ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วยการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปด้านของขอบข่ายการบริหารนั้น สอดคล้องแนวคิดของเพ็ญพิศ ผาพองยุน (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง เป็นกระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารทางการศึกษาใช้ในกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในระบบและนอกระบบด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกายอารมณ์ สังคม และสติปัญญาควบคู่กันไป ส่งผลทำให้ผู้เรียนเป็นคนดีของสังคมและมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาชาติ สอดคล้องแนวคิดของ พระครูประภัศร์ธรรมาภิรักษ์ (จันเขียด) (2561: 50) ได้ให้ความหมายว่า ทาน หมายถึง การให้ เสียสละ เอื้อเฟื้อแบ่งปันสิ่งใดของตน เพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่นด้วยความเต็มใจ รวมถึงการให้ความรู้ความเข้าใจ แนะนำส่งเสริมให้ความช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานบุคลากรและด้านงานบริหารงานทั่วไปให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องแนวคิดของ พระสุนทร ธมฺมธโร (บุญคง) (2560: 30) ได้ให้ความหมายว่า ปิยวาจา คือ การเจรจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพและค่าที่มีประโยชน์ พูดถ้อยคำที่

เป็นจริง และถ้อยคำที่ไม่กระทบกระทั่งผู้อื่น พูดแต่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้พูด จูงใจให้ละเว้นความชั่ว ทำให้การงานสำเร็จเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตและการงานยิ่ง สอดคล้องแนวคิดของรัชณีย์ เจริญนนท์ (2564) ได้ให้ความหมายว่า อัตถจริยา คือ การร่วมสร้างสรรค์อุดมการณ์ การสงเคราะห์ทุกชนิด การปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เช่น การมีน้ำใจ ไม่วางเฉย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ให้ความเสมอภาค ควรตระหนักและประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หน้าที่ที่รับผิดชอบต่อสังคม ควรมีวิจารณญาณในการทำงานช่างสังเกต และเข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องแนวคิดของพระบุญทัน ปญฺญาทีโป (2564) ได้ให้ความหมายว่า สมานัตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย ผู้ทำงานร่วมกันทุกคนจะต้องไม่ถือตัว มีความเสมอภาค วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ทำตนให้เป็นที่น่ารัก น่าเคารพ นับถือ และน่าให้ความร่วมมือช่วยเหลือต่อเนื่อง ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่ามีประเด็นสำคัญรายด้านที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านทาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลวิจัยปัณฑิตา แพงดาน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พระครูประภัศร์ธรรมาภิรักษ์ (จันเขียด) (2561: 50) ได้ให้ความหมายว่า ทาน หมายถึง การให้ เสียสละ เอื้อเฟื้อแบ่งปันสิ่งใดของตน เพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่นด้วยความเต็มใจ รวมถึงการให้ความรู้ความเข้าใจ แนะนำส่งเสริม ให้ความช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานบุคลากร และด้านงานบริหารงานทั่วไปให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ด้านปิยวาจา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ใช้วาจาสื่อสารพูดคุยแบบไม่ไพเราะ สอดคล้องกับผลวิจัยของธัญญลักษณ์ ต่วนชะเอม (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร พบว่า ครูและบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของรัชณีย์ เจริญนนท์ (2564) ได้ให้ความหมายว่า หลักปิยวาจา คือ ใช้วาจาประสานไมตรี พูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคาย ไม่ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ ใช้คำพูดหรือถ้อยคำที่สุภาพ

ต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีเรื่องที่ไม่เข้าใจกันเกิดความผิดพลาดในการทำงานต้องใช้เหตุผลอธิบาย ไม่ใช้อารมณ์ โดยยึดถือหลัก 4 อย่าง คือ 1) เว้นจากการพูดเท็จ 2) เว้นจากการพูดส่อเสียด 3) เว้นจากการพูดคำหยาบ และ 4) เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ

1.3 ด้านอัตถจริยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการเสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือด้วยสิ่งของ ตลอดจนด้านความรู้ และคำแนะนำ สอดคล้องกับผลวิจัยของพระครูวินัยธรพนพัฒน์ (พลางวัน) (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2558) ได้ให้ความหมายว่า อัตถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

1.4 ด้านสมานัตตตา พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีจิตใจที่หนักแน่น มั่นคงทางอารมณ์ในการตัดสินปัญหา สอดคล้องกับผลวิจัยของพระครูวินัยธรพนพัฒน์ (พลางวัน) (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของพระครูประภัศร์ธรรมาภิรักษ์ (จันเขียด) (2561: 59) ได้ให้ความหมายว่า สมานัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้มีตนสม่ำเสมอ ไม่ถือตัวประพฤติปฏิบัติดีต่อผู้อื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ไม่ถือตัวหรือทำตัวเย่อหยิ่งกับญาติพี่น้องหรือมิตรสหายเดิม ที่เคยคบค้าหรือปฏิบัติดีต่อกัน เคยเคารพนับถือกันมาอย่างไร ก็ทำอยู่อย่างนั้นเป็นผู้มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ มีความขยันหมั่นเพียรอย่างสม่ำเสมอ ให้ความเสมอภาคกับทุกคนเท่าเทียมกัน ร่วมทุกข์ร่วมสุขช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในการปฏิบัติงานด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานบุคลากร และด้านงานบริหารงานทั่วไปให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

2.1 เพศแตกต่างกัน เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านสมานัตตตา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องงานวิจัยของพระครูวินัยธรพนพัฒน์ (พลางวัน) (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงาน

ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านสมานัตตตา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องงานวิจัยของ ปัณฑิตา แพงดาน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านสมานัตตตา ไม่แตกต่างกัน แต่ด้านทาน ด้านปิยวาจา และด้านอัตถจริยา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องงานวิจัยของปรียาภรณ์ พรหมบางญวน (2563) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านทาน ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบของการแบ่งปัน เสียสละเพื่อส่วนรวม มีความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านปิยวาจา ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบของใช้วาจาสื่อสารพูดคุยอย่างที่ไพเราะ รวมไปถึงการปลูกฝังให้ครู บุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนนักเรียน ใช้วาจาสื่อสารพูดคุยอย่างไพเราะจริงใจ

1.3 การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านอัตถจริยา ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบของการเสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือด้วยสิ่งของ ตลอดจนด้านความรู้และคำแนะนำ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบริหารบุคคล โดยนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในฝ่ายบริหารงานบุคคล

2.2 ควรศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักสมานัตตตา เจาะลึกเรื่องความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วม

2.3 ควรศึกษาเรื่องบทบาทของสังคหวัตถุ 4 ในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรต่างวัยในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

จันทรา อิ่มในบุญ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชญานิศฐ์ รักแจ้ง. (2554). *การให้บริการของสำนักงานประกันสังคมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ตามทัศนะของผู้ประกันตนเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พระครูประภัศร์ธรรมาภิรักษ์ (จันเขียด). (2561). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต1.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูอาทรปริยัติยานุกิจ (สุจิตฺโต/เพียรสองชั้น). (2556). *การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระบุญทัน ปญฺญาทีโป (2564). องค์ประกอบของสังคหวัตถุ 4. *วารสารธรรมเพื่อชีวิต.*

พระพรหมคุณภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2551). *พจนานุกรมพุทศาสตร์ฉบับประมวลธรรม.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสุนทร ธมฺมธโร (บุญคง). (2560). *การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในชุมชนวัดหนองสนม จังหวัดระยอง.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มูนา จารง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

รัชณีย์ เจริญนนท์. (2564). หลักธรรมสังคหวัตถุ 4: หัวใจของงานบริหาร*ทั่วไป. วารสารบริหารและการพัฒนาองค์กร.*

สมนึก *ภัททิยธนี*. (2562). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา.* มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ และคณะ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ).* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

สิรินญา ศิริประโคน. (2561). *การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.

สุดาพร ศรีพรมมา. (2565). *พฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing.* New York: Harper & Row.

Campbell, Roald F., John E. Corbally and Raphael O. Nystrand. (1983). *Introduction to Educational Administration.* 6th ed. Boston: Allyn and Bacon.

Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education.* New York: McGraw-Hill.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis.* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

การพัฒนาทักษะด้านการอ่านพยัญชนะโดยใช้กิจกรรมเกมการศึกษา ของนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2

The Development of Consonant Reading Skills by Using Educational Games Activities of Kindergarten 2 Students

ชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์[1], ชุติณัชชา ศรีบุญรอด[2]

[1]หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, Email Address

[2]หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, chsuwa@rpu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาทักษะด้านการอ่านพยัญชนะของนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 โดยใช้กิจกรรมเกมการศึกษา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะด้านการอ่านพยัญชนะของนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 ระหว่างก่อนและหลังใช้กิจกรรมเกมการศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับชั้นอนุบาล 2 โรงเรียนธัมมสิริศึกษานนทบุรี ที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2564 จำนวน 6 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงเนื่องจากนักเรียนมีปัญหาด้านการอ่านพยัญชนะ โดยพบว่า ไม่สามารถบอกหรืออ่านพยัญชนะที่มีความคล้ายคลึงกันได้ เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ แผนการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และแบบประเมินความสามารถด้านการอ่านพยัญชนะ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดประสงค์ มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีทักษะด้านการอ่านพยัญชนะหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาอยู่ในระดับดีทุกคน และนักเรียนมีทักษะด้านการอ่านพยัญชนะหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรม ทุกคน

คำหลัก: ทักษะด้านการอ่าน พยัญชนะ กิจกรรมเกมการศึกษา นักเรียนชั้นอนุบาล

Abstract

The objectives of research were 1) to develop of consonant reading skills and 2) to compare consonant reading skills of kindergarten 2 students by using educational games activities. The sample of the research were 3 students in kindergarten 2 , Thammasirisuksa Nonthaburi school who study in academic year 2026 using purposive

sampling. The research instruments used in this research were the activity lesson plans of educational game which had quality at the high level and the consonant reading skills assessment form which had Index of Item objective congruence equal 1. 00 for all items. The statistics for analysis the data were mean and percentage.

The results found that: 1) the kindergarten 2 students had the consonant reading skills after using educational games at good level and 2) after engaging with the education games students had higher consonant reading skills than before the activity delivery.

Keywords: Reading Skills, Consonant, Educational Games Activities, Kindergarten Students

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาปฐมวัยนับเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งของการพัฒนามนุษย์ เนื่องจากเป็นช่วงวัยเริ่มต้นของการเรียนรู้ ซึ่งเด็กจะมีการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างรวดเร็ว และได้เน้นให้เด็กปฐมวัยมีความรู้ความเข้าใจในด้านการรู้หนังสือมากขึ้น ดังนั้นเพื่อให้เด็กปฐมวัยสามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมตามวัย ซึ่งถือเป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ล้วนเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้เด็กสามารถสื่อสาร แสดงความคิด และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งรอบตัวได้อย่างเหมาะสมกับวัย ทักษะการอ่านพยัญชนะไทยเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะทางภาษา เด็กปฐมวัยจำเป็นต้องเรียนรู้และจดจำพยัญชนะไทย เพื่อเป็นฐานในการเรียนรู้การอ่านคำ การเขียนคำ และการสื่อสารในชีวิตประจำวัน หากเด็กขาดทักษะดังกล่าว อาจส่งผลให้เด็กเกิดความล่าช้าในการเรียนรู้ด้านภาษา ขาดความมั่นใจ และไม่กล้าแสดงออกในการทำกิจกรรมทางภาษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

การรู้หนังสือเป็นสิ่งที่เด็กแสดงพฤติกรรมการอ่านเขียนขั้นต้นและการที่เด็กมีความรู้เกี่ยวกับตัวอักษรและเสียง ตัวหนังสือและภาพ คำและประโยค ความตระหนักเกี่ยวกับตัวอักษร ความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างเสียงกับตัวอักษร และการออกเสียงสะกดคำเบื้องต้น ซึ่งสังเกตได้จากการที่เด็กพยายามออกแบบข้อความสื่อสารโดยใช้สัญลักษณ์ด้วยตนเอง รวมถึงการแทนที่คำด้วยพยัญชนะหนึ่ง สอง หรือสามพยัญชนะ (ภิญญดาพัชญ์ เพ็ชรรัตย์, 2554)

วัตถุประสงค์

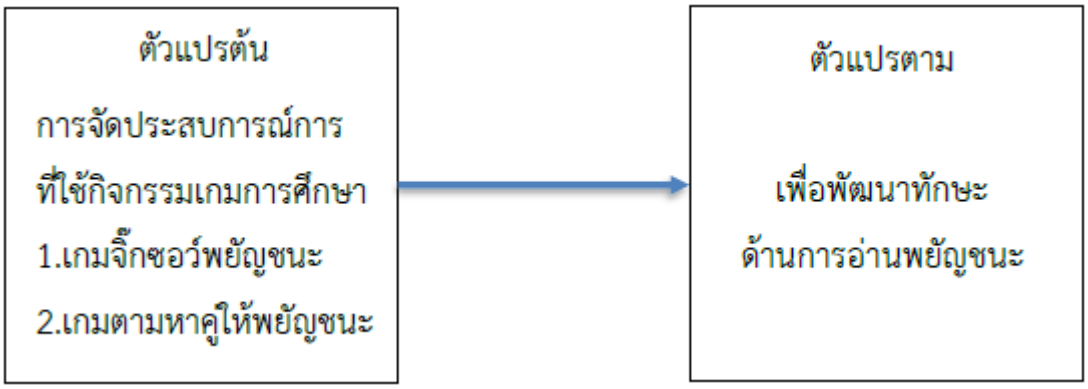
1. เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านและการจดจำพยัญชนะของเด็กปฐมวัยโดยใช้กิจกรรมเกมการศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการอ่านพยัญชนะของเด็กก่อนและหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา
3. เพื่อส่งเสริมความสนใจและแรงจูงใจในการเรียนรู้พยัญชนะผ่านกิจกรรมเกมที่เหมาะสมกับวัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เด็กปฐมวัยมีทักษะการอ่านและการจดจำพยัญชนะได้ถูกต้องและแม่นยำมากขึ้น
2. เด็กสามารถเชื่อมโยงรูปพยัญชนะกับเสียงอ่านได้อย่างเหมาะสมตามวัย
3. เด็กมีความสนใจและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ด้านภาษาไทย

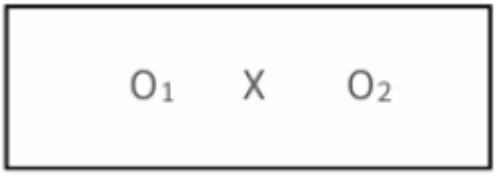
กรอบแนวคิด

การวิจัย เรื่องการพัฒนาทักษะด้านการอ่านพยัญชนะโดยใช้กิจกรรมเกมการศึกษาของนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนธัมมสิริศึกษานนทบุรี ได้ศึกษาแนวคิดได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบ การวิจัยเชิงทดลองแบบกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest–Posttest Design) เพื่อพัฒนาทักษะด้านการอ่านพยัญชนะโดยใช้กิจกรรมเกมการศึกษา



O_1 หมายถึง พัฒนาการทักษะด้านการอ่านพยัญชนะ ของนักเรียนก่อนการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา

1 หมายถึง การจัดกิจกรรมเกมการศึกษา โดยใช้เกมจิ๊กซอว์พยัญชนะไทย

O_2 หมายถึง พัฒนาการทักษะด้านการอ่านพยัญชนะ ของนักเรียนหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ เด็กปฐมวัยระดับชั้นอนุบาล 2 โรงเรียนธัมมสิริศึกษานนทบุรี จำนวน 16 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ เด็กปฐมวัยระดับชั้นอนุบาล 2 ที่มีปัญหาทักษะการอ่านพยัญชนะไทย ก–ฮ จำนวน 3 คน คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แผนการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัยระดับชั้นอนุบาล 2
2. แบบประเมินทักษะการอ่านพยัญชนะไทย ก–ฮ
3. แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมเกมการศึกษา

เครื่องมือทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาโดยครูผู้สอนระดับปฐมวัยและผู้ทรงคุณวุฒิ

การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การประเมินก่อนการทดลอง

ผู้วิจัยประเมินทักษะการอ่านพยัญชนะไทย ก-ฮ ของเด็กปฐมวัยก่อนการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา โดยใช้ แบบประเมินทักษะการอ่านพยัญชนะไทย

ระยะที่ 2 การจัดกิจกรรมเกมการศึกษา

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัยระดับชั้นอนุบาล 2 ตามแผนการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 กิจกรรมประกอบด้วย

1. เกมจับคู่พยัญชนะกับภาพ
2. เกมเรียงลำดับพยัญชนะ ก–ฮ
3. เกมทายเสียงพยัญชนะ
4. เกมอ่านพยัญชนะจากบัตรภาพ

ระยะที่ 3 การประเมินหลังการทดลอง

หลังจากการจัดกิจกรรมครบตามแผน ผู้วิจัยประเมินทักษะการอ่านพยัญชนะไทย ก-ฮ ของเด็กอีกครั้ง โดยใช้แบบประเมินชุดเดิม เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบก่อนและหลังการจัดกิจกรรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก

1. แบบประเมินทักษะการอ่านพยัญชนะไทย ก–ฮ ก่อนและหลังการจัดกิจกรรม
2. แบบสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมเกมการศึกษา ของเด็ก

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแสดงจำนวนเด็กในแต่ละระดับทักษะการอ่านพยัญชนะไทย ก-ฮ

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนทักษะการอ่านก่อนและหลังการจัดกิจกรรม

1.3 เปรียบเทียบผลก่อนและหลังการจัดกิจกรรม เพื่อแสดงการเปลี่ยนแปลงของทักษะการอ่าน

2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

พรรณนาความเปลี่ยนแปลงด้านความสนใจ ความคล่องแคล่ว และการมีส่วนร่วมของเด็กในกิจกรรมเกมการศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage)

ใช้ในการวิเคราะห์ระดับทักษะการอ่านพยัญชนะไทย ก–ฮ ของเด็ก และแสดงจำนวนเด็กในแต่ละระดับ ทั้งก่อนและหลังการจัดกิจกรรม

2. ค่าเฉลี่ย (Mean)

ใช้ในการหาค่าเฉลี่ยคะแนนทักษะการอ่านพยัญชนะไทย ก-ฮ ของเด็กก่อนและหลังการจัดกิจกรรม

3. การเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการจัดกิจกรรม

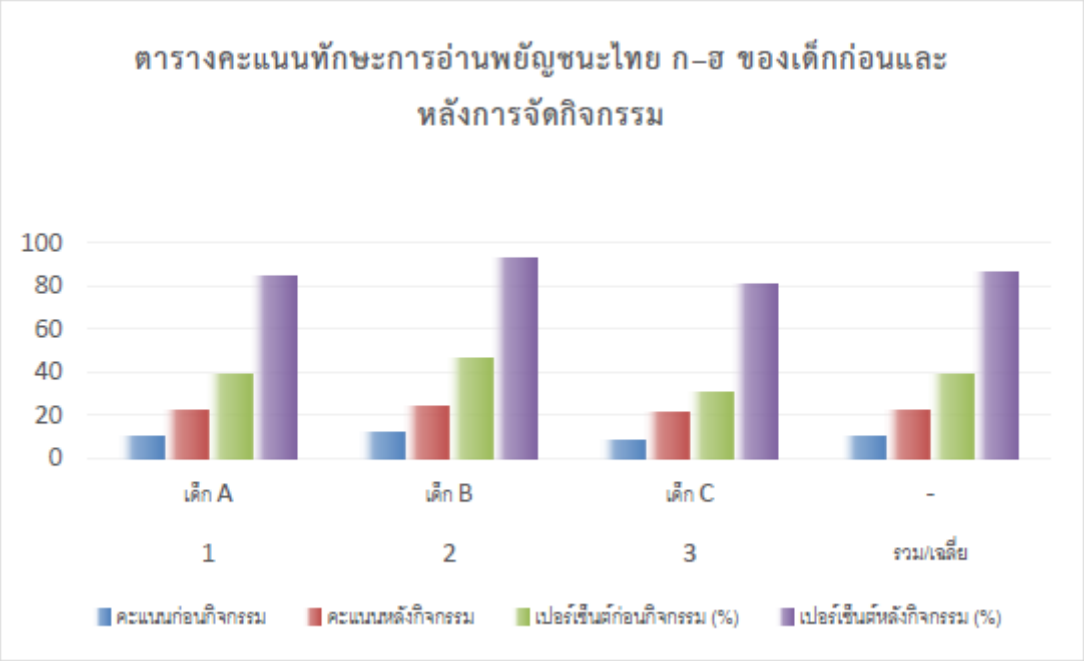
ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละของทักษะการอ่าน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของเด็กปฐมวัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง เพื่อพัฒนาทักษะด้านการอ่านพยัญชนะของเด็กปฐมวัย โดยใช้กิจกรรมเกมการศึกษา โรงเรียนธัมมสิริศึกษานนทบุรี ปีการศึกษา 2568 ดำเนินการกับเด็กปฐมวัยระดับชั้นอนุบาล 2 จำนวน 16 คน โดยคัดเลือกเด็กที่มีปัญหาทักษะการอ่านพยัญชนะไทย ก-ฮ จำนวน 3 คนเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก ผู้วิจัยได้ประเมินทักษะการอ่านก่อนและหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา และบันทึกพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อศึกษาผลของการจัดกิจกรรมต่อพัฒนาการด้านทักษะการอ่านของเด็ก

ผลการประเมินทักษะการอ่านพยัญชนะไทย ก-ฮ

ผู้วิจัยประเมินทักษะการอ่านพยัญชนะไทย ก-ฮ ของเด็กทั้ง 3 คน ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา โดยใช้ แบบประเมินทักษะการอ่านพยัญชนะไทย ให้คะแนนเต็ม 26 คะแนน (พยัญชนะ ก-ฮ) ผลสรุปดังตารางต่อไปนี้



ภาพ 1 ตารางคะแนนทักษะการอ่านพยัญชนะไทย ก-ฮ ของเด็กก่อนและหลังการจัดกิจกรรม

จากตาราง พบว่า เด็กปฐมวัยทั้ง 3 คนมี พัฒนาการทักษะการอ่านพยัญชนะไทย ก-ฮ ดีขึ้นอย่างชัดเจน หลังจากการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา ค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนกิจกรรมอยู่ที่ 10 คะแนน (ร้อยละ 38.46) หลังจัดกิจกรรมเพิ่มเป็น 22.33 คะแนน (ร้อยละ 85.89)

ผลการสังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการสังเกตพฤติกรรมเด็กระหว่างจัดกิจกรรมเกมการศึกษา พบพฤติกรรมที่น่าสนใจดังนี้

1. เด็กมีความสนใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น สามารถทำกิจกรรมได้จนจบตามเวลาที่กำหนด
2. เด็กกล้าออกเสียงพยัญชนะมากขึ้น มีความมั่นใจในการอ่านต่อหน้าผู้อื่น
3. เด็กสามารถเชื่อมโยงเสียงกับรูปร่างของพยัญชนะได้ถูกต้องมากขึ้น
4. เด็กมีปฏิสัมพันธ์และช่วยเหลือกันระหว่างทำกิจกรรม แสดงถึงทักษะทางสังคมที่ดีควบคู่ไปกับการเรียนรู้

สรุปพฤติกรรมที่ปรับปรุงหลังจัดกิจกรรม

ตาราง 1 สรุปพฤติกรรมที่ปรับปรุงหลังจัดกิจกรรม

พฤติกรรม	ก่อนกิจกรรม	หลังกิจกรรม
ความสนใจในกิจกรรม	ปานกลาง	ดีมาก
การออกเสียงพยัญชนะ	บางส่วนถูกต้อง	ส่วนใหญ่ถูกต้อง
ความมั่นใจในการอ่าน	น้อย	มาก
การมีส่วนร่วม	ปานกลาง	ดีมาก
การช่วยเหลือและปฏิสัมพันธ์	น้อย	มาก

จากตารางดังกล่าว พบว่า หลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา เด็กมีพัฒนาการดีขึ้นทุกด้าน ทั้งความสนใจ การออกเสียงพยัญชนะ ความมั่นใจ การมีส่วนร่วม และการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมเกมการศึกษาช่วยพัฒนาทักษะการอ่านและพฤติกรรมการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน

สรุปผลการวิจัย

1. ด้านการพัฒนาทักษะการอ่านและการจดจำพยัญชนะ เด็กปฐมวัยทั้ง 3 คนมีความสามารถในการอ่านพยัญชนะไทย ก-ฮ ได้ถูกต้องมากขึ้น คะแนนและร้อยละหลังการจัดกิจกรรมสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมเกมการศึกษาช่วยพัฒนาทักษะการอ่านและการจดจำพยัญชนะได้จริง

2. ด้านการเปรียบเทียบทักษะก่อนและหลังการจัดกิจกรรม พบว่า ผลสัมฤทธิ์หลังการจัดกิจกรรมสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมทุกคน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการเปรียบเทียบพัฒนาการของเด็กก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรม

3. ด้านการส่งเสริมความสนใจและแรงจูงใจในการเรียนรู้ เด็กมีพฤติกรรมความสนใจ มีสมาธิ กล้าแสดงออก และมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น สะท้อนว่ากิจกรรมเกมการศึกษาที่เหมาะสมกับวัยสามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมเกมการศึกษาเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะการอ่านพยัญชนะไทย ก-ฮ ของเด็กปฐมวัย ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อภิปรายผล

การพัฒนาทักษะด้านการอ่านพยัญชนะโดยใช้กิจกรรมเกมการศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นปฐมวัย ปีที่ 2 โรงเรียนธัมมสิริศึกษานนทบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

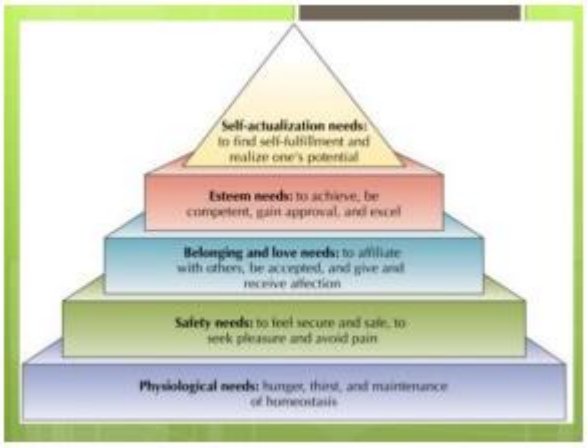
1. จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านการอ่านพยัญชนะไทยของเด็กปฐมวัยหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมเกมการศึกษามีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะการจดจำและการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทย สอดคล้องกับแนวคิดของ Abraham Maslow (1943) ผู้เสนอ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งอธิบายว่า เมื่อเด็กได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความปลอดภัย (Safety Needs) และความรัก/การยอมรับ (Love and Belonging Needs) อย่างเพียงพอ เด็กจะเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ที่นำไปสู่ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) และการพัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเอง (Self-Actualization) การจัดกิจกรรมเกมการศึกษาในบรรยากาศที่สนุกสนาน ปลอดภัย และเปิดโอกาสให้เด็กมีส่วนร่วม จึงเป็นการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ส่งผลให้เด็กเกิดความมั่นใจ กล้าแสดงออก และกระตือรือร้นในการเรียนรู้พยัญชนะมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (Bruner (1966) ที่เสนอว่าการเรียนรู้ที่ดีควรเกิดจากการลงมือปฏิบัติ (Learning by Doing) และการค้นพบด้วยตนเอง (Discovery Learning) ซึ่งเกมการศึกษาช่วยกระตุ้นกระบวนการคิด การจดจำ และการเชื่อมโยงสัญลักษณ์กับเสียงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์กับเกณฑ์ร้อยละ 80 เด็กส่วนใหญ่สามารถอ่านและระบุพยัญชนะไทยได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด สะท้อนถึงประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาที่เน้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1954) ที่กล่าวเพิ่มเติมว่า ความต้องการด้านการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) มีผลต่อความพยายามและความสำเร็จในการเรียนรู้ เมื่อเด็กได้รับคำชมเชย การเสริมแรงทางบวก และการยอมรับจากครูและเพื่อนจะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง และเพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะการอ่านอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ผ่านการเล่นของ Froebel และ Piaget (1962) ที่มองว่า “การเล่น” เป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาทางสติปัญญา เด็กปฐมวัยจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดผ่านกิจกรรมที่สอดคล้องกับพัฒนาการตามวัย เกมการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมในการพัฒนาทักษะการอ่านพยัญชนะ เพราะช่วยให้เด็กได้ฝึกซ้ำอย่างเป็นธรรมชาติ ลดความตึงเครียด และสร้างความสนุกสนานควบคู่กับการเรียนรู้

3. จากผลการวิจัยพบว่า เด็กมีความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ผ่านเกมการศึกษา อยู่ในระดับมาก เด็กมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น กล้าอ่านออกเสียง และช่วยเหลือเพื่อนในกลุ่ม สะท้อนถึงการตอบสนองความต้องการด้านความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Love

and Belonging Needs) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจทางการเรียนนอกจากนี้ เมื่อเด็กประสบความสำเร็จในการอ่านพยัญชนะได้ถูกต้อง จะเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง (Esteem) และพัฒนาสู่ความมั่นใจในการเรียนรู้สิ่งที่ยากขึ้นในอนาคต ถือเป็นการวางรากฐานสู่การพัฒนาศักยภาพสูงสุด (Self-Actualization) ในระยะยาว ผลการวิจัยดังกล่าวยังสนับสนุนแนวคิดของ Deci & Ryan (1985) ใน Self-Determination Theory ที่อธิบายว่า การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพเมื่อผู้เรียนได้รับการตอบสนอง 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถ (Competence) ความเป็นอิสระ (Autonomy) และความสัมพันธ์ (Relatedness) ซึ่งกิจกรรมเกมการศึกษาช่วยส่งเสริมทั้งสามองค์ประกอบนี้อย่างชัดเจน

ตัวอย่างลำดับขั้นทั้ง 5 ขั้นของ Abraham Maslow



ภาพ 2 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

หมายเหตุ: จาก ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Human Motivation), โดยMaslow, A. H., ค.ศ. 1943, วารสาร Psychological Review.สำนักพิมพ์ Harper & Row

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นผลของการดำเนินงานในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
	μ	σ	แปลผล
1. การประเมินระบบ	4.80	0.874	สูง
2. การประเมินการจัดเตรียมโปรแกรม	4.48	0.290	ค่อนข้างสูง
3. การประเมินการนำโปรแกรมไปใช้	4.44	0.271	สูง
4. การประเมินเพื่อปรับปรุงโปรแกรม	1.38	0.373	ต่ำ
5. การประเมินเพื่อรับรองโปรแกรม	4.50	0.390	สูง

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การพัฒนาทักษะด้านการอ่านพยัญชนะไทยให้มีความ ต่อเนื่อง ยั่งยืน และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคต ดังนี้

1. การขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง

ควรขยายการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กไปสู่จำนวนที่มากขึ้น หรือศึกษาในบริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนในเขตเมืองและชนบท เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์และเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย รวมทั้งอาจขยายระดับชั้นไปยังระดับปฐมวัยตอนต้นหรือประถมศึกษาปีที่ 1 เพื่อศึกษาความต่อเนื่องของพัฒนาการด้านการอ่าน

2. การศึกษาระยะยาว

ควรมีการติดตามผลในระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อประเมินว่าทักษะการอ่านพยัญชนะที่พัฒนาขึ้นจากกิจกรรมเกมการศึกษา ยังคงอยู่และสามารถต่อยอดไปสู่การอ่านคำและประโยคได้หรือไม่ การศึกษาระยะยาวจะช่วยสะท้อนความคงทนของการเรียนรู้ และความมั่นคงของแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

3. การเปรียบเทียบรูปแบบสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้

ควรมีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของเกมการศึกษากับรูปแบบสื่อหรือวิธีการสอนอื่น ๆ เช่น สื่อดิจิทัล บัตรคำ นิทานประกอบภาพ หรือกิจกรรมฐานการเรียนรู้ เพื่อวิเคราะห์ว่าวิธีใดส่งผลต่อแรงจูงใจและพัฒนาการอ่านได้ดีที่สุด ทั้งนี้อาจศึกษาความแตกต่างระหว่างเกมแบบรายบุคคลและเกมแบบกลุ่มเพิ่มเติม

4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

ควรส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเกมการอ่านพยัญชนะที่บ้าน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องระหว่างโรงเรียนและครอบครัว การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองจะช่วยตอบสนองความต้องการด้านความรักและการเป็นส่วนหนึ่ง (Love and Belonging Needs) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมแรงจูงใจและความมั่นใจในการเรียนรู้ของเด็ก

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การค้าของคุรุสภา.

เพ็ญพิชชา, ศ. (2559). *การเรียนรู้ภาษาไทยสำหรับเด็กปฐมวัย.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุขุม, พ., & แก้วใส, ช. (2561). การใช้เกมการศึกษาในการพัฒนาทักษะภาษาเด็กปฐมวัย. *วารสารการศึกษาปฐมวัย,* 15(2), 4560.

ธีรพร, ก. (2562). การส่งเสริมการอ่านพยัญชนะไทย ก-ฮ ของเด็กอนุบาลผ่านกิจกรรมเล่น. *วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษา,* 10(1), 22-35.

ศรีประภา, ว. (2560). การเรียนรู้แบบเล่นเพื่อพัฒนาทักษะภาษาและสังคมของเด็กปฐมวัย. *วารสารการศึกษาปฐมวัยและการพัฒนาเด็ก,* 8(3), 15-28.

อิงค์, น. (2563). *กิจกรรมเกมเพื่อการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย: ทฤษฎีและการประยุกต์.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ.

สุภรัตน์ อัครอำนวย (2567). *การพัฒนาด้านภาษาของเด็กปฐมวัยเรื่องพยัญชนะไทย ตั้งแต่ ก-ฮ โดยเรียนรู้ผ่านการเล่นเกมการศึกษา.* Best Practices รายงานผลงานวิชาการ-นำเสนอวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับเกมเพื่อพัฒนาการอ่านพยัญชนะไทยระดับปฐมวัย.

จันทรกานต์ ไหมพรหม (2566). *การพัฒนาทักษะด้านการอ่านพยัญชนะของนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 โดยใช้กิจกรรมเกมการศึกษา.* เอกสารรายงานพัฒนาในสถานศึกษา (ตัวอย่าง icf)-พบว่าการเล่นเกมช่วยสร้างพัฒนาการด้านการอ่านอย่างชัดเจน.

กิติยา, ร. (2564). *ผลของการใช้เกมการศึกษาต่อทักษะการอ่านของเด็กปฐมวัย.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

Judsouy, N., & Plodkaew, K. (2567). *Education journal Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University.* การพัฒนาแอปพลิเคชันเกมบนอุปกรณ์มือถือเพื่อส่งเสริมทักษะการอ่านและการเขียนพยัญชนะและสระของนักเรียน.

Piaget, J. (1977). *The Development of Thought: Equilibration of Cognitive Structures.* New York: Viking Press.

Pipoo, P. (2565). *Journal of Roi Kaensarn Academi.* การพัฒนาทักษะด้านการอ่านพยัญชนะของนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 3 โดยใช้กิจกรรมเกมการศึกษา พบว่าหลังการจัดกิจกรรมเกมการศึกษาเด็กมีพัฒนาการอ่านพยัญชนะสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes.* Cambridge, MA: Harvard University Press.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

Creative Leadership of School Administrators under the Chachoengsao Secondary Educational Service Area Office

ศศิกาญจน์ โกสิยารักษ์[1], ทรงยศ แก้วมงคล[2]

[1]นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Sasikarn.kosi@northbkk.ac.th

[2]อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, Songyos.ka@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 281 คน จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) หลังจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8-1 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.833 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t-test) และสถิติค่าเอฟ (F-test) และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.145) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.210) รองลงมาคือ ด้านการมีจินตนาการ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.200) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความไว้วางใจ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.195) ตามลำดับ 2. ครูที่มีเพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญที่ระดับ .01 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ครูมีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีทั้งหมด 4 ด้าน 4 แนวทาง

คำหลัก: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: (1) examine the creative leadership of school administrators; (2) compare the creative leadership of school administrators; and (3) investigate guidelines for promoting the creative leadership of school administrators. The sample consisted of 281 teachers from schools under the Chachoengsao Secondary Educational Service Area Office. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table (1970), and the participants were selected through stratified random sampling, with schools as the sampling units, followed by simple random sampling using the lottery method. The research instruments included a five-point rating scale questionnaire. This questionnaire demonstrated strong content validity, with the Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging between 0.80 and 1.00. The reliability of the instrument was also high, yielding a coefficient of 0.833 and a semi-structured interview form. Data were analyzed using a statistical software package. The statistical methods employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that: 1. The overall level of creative leadership of school administrators under the Chachoengsao Secondary Educational Service Area Office was rated at a high level. ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.145) When considered by dimension, flexibility received the highest mean score ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.210, followed by imagination ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.200), while trust obtained the lowest mean score ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.195); however, all dimensions were still evaluated at a high level. 2. Teachers with different genders demonstrated significantly different perceptions of administrators’ creative leadership at the .01 level. In contrast, no significant differences were found in overall perceptions based on teachers’ educational level or school size. 3. The guidelines for

developing the creative leadership of school administrators under the Chachoengsao Secondary Educational Service Area Office consisted of four dimensions, with four corresponding development approaches.

Keywords: Leadership, Creative Leadership, Administrators.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจและประยุกต์ใช้ทฤษฎี หลักการทางการบริหาร เพื่อนำมาบริหารจัดการสถานศึกษาและขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ก่อให้เกิดคุณภาพและได้รับความพึงพอใจในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) การมีผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จะต้องสามารถแก้ไขปัญหาที่เข้ามากระทบต่อองค์กรได้ และในการแก้ไขปัญหาต้องอาศัยความสร้างสรรค์เพื่อผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่าผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลหลักที่ต้องรับผิดชอบต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีของโรงเรียนและนำพาองค์กรไปสู่การประสบความสำเร็จ (ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ, 2563) ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ในฐานะเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรภายในมีบทบาทต่อการกำหนดทิศทาง นโยบายและนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จต้องมีความพร้อมในด้านคุณลักษณะที่โดดเด่น กล่าวคือมีทักษะทางปัญญาสูง เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีจิตเชิงสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดี และเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีความคาดหวังสูงที่มุ่งสร้างความสำเร็จของงาน ตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีบทบาทที่สำคัญ คือ ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมมาเป็นผู้นำที่วางแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการบริหารจัดการเชิงรุก ยึดหลักการมีส่วนร่วมปรับองค์กรให้เป็นองค์การขนาดเล็กและมีโครงสร้างแนวราบ และเสริมสร้างการมีหุ้นส่วนทางการศึกษาดังนั้นผู้นำองค์กรยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีการแสวงหาความรู้ทั้งเชิงทฤษฎี การปฏิบัติและประสบการณ์ (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) รวมไปถึงความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา เพราะในปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ต้องมีความสามารถในการคิด การตัดสินใจ และคำนึงถึงผลที่ตามมาว่าสถานศึกษาจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด จึงจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ (เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ 2562, น.46) ที่กล่าวว่า

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรอบรู้นำความคิดใหม่ ๆ มาใช้การแก้ปัญหา กระตุ้นให้บุคลากรในองค์การร่วมมือ กันปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้หากมีปัจจัยที่เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นปัจจัยโดยตรง หรือปัจจัยทางอ้อมที่มีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรให้ความสำคัญกับสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทักษะการคิดและทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การเข้าใจในความหลากหลายเชิงจิตวิทยาโดยการนำบุคคลอื่นด้วยวิธีที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างบรรยากาศสำหรับความความคิดที่สร้างสรรค์ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กำหนดไว้ 3 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ 2) ความยืดหยุ่น และ 3) วิสัยทัศน์ (จักรกฤษณ์ โพดาพล, 2556, 7) โดยที่เรียงลำดับตัวแปรองค์ประกอบจาก นามธรรมสู่รูปธรรม จินตนาการเกิดจากส่วนผสมของแรงบันดาลใจ ความเชื่อ ความ ศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ ความยืดหยุ่น เกิดจากความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลา และวิสัยทัศน์ เกิดจากการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการมีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิดไตร่ตรอง อย่างละเอียดรอบคอบในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและท้าทาย ทุกยุค ทุกสมัย จะมีผู้นำเกิดขึ้นเสมอ ผู้นำแสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงาม มีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เรียกได้ว่ามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ปัจจุบันนักวิชาการศึกษาและทุก ๆ คนต่างก็ให้ความสนใจและศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงได้พยายามศึกษาค้นคว้า ตั้งสมมติฐาน อธิบาย ตลอดจนวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับบริบทของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยได้เสนอแนวคิดและคำนิยามภาวะผู้นาเชิงสร้างสรรค์ไว้หลากหลายทั้งในลักษณะที่แตกต่างกันและคล้ายคลึงกัน (Stoll & Temperley, 2009)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ได้ดำเนินโครงการ ตามนโยบายเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4 เป้าประสงค์ ดังนี้ 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 2. สถานศึกษาได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความคล่องตัวและเอื้อต่อการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบท 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท 4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท สนับสนุนการจัดทำมาตรฐานสำหรับโรงเรียนที่สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทุกด้านให้มีความพร้อมในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาโรงเรียนคุณภาพของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ บริหารจัดการโรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ผู้เรียนได้มีโอกาสรับการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบประกันคุณภาพสถานศึกษา และส่งเสริมให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในระบบประกันคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา, 2567, ออนไลน์) ซึ่งจะเห็นว่าการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งสถานศึกษา โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทุกระดับเป็นสำคัญ การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้เรียนอย่างยั่งยืนจึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูงคือกุญแจสำคัญของการปฏิรูปและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน ซึ่งนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างมีทัศนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่มีทักษะการบริหารงานที่หลากหลาย สามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพอนาคต มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำที่มีความโดดเด่นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาในด้านความเชื่อมั่นในตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทักษะภาวะผู้นำให้เกิดความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการบริหารตนเอง การบริหารงาน และการบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน (พระมหาอำพล ชัยสารี, 2565, บทคัดย่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาฉะเชิงเทรามีนโยบายที่มากมาย ที่ให้สถานศึกษาได้พัฒนาขับเคลื่อนไปข้างหน้า ซึ่งเป็นเรื่องที่น่ายินดีอย่างยิ่งที่ในอนาคตจะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาวิวัฒน์ แต่อย่างไรก็ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ตามศักยภาพและความเหมาะสมของบริบทสถานศึกษานั้น ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารที่คำนึงถึงความเหมาะสมทั้งในด้านทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน และประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทราจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

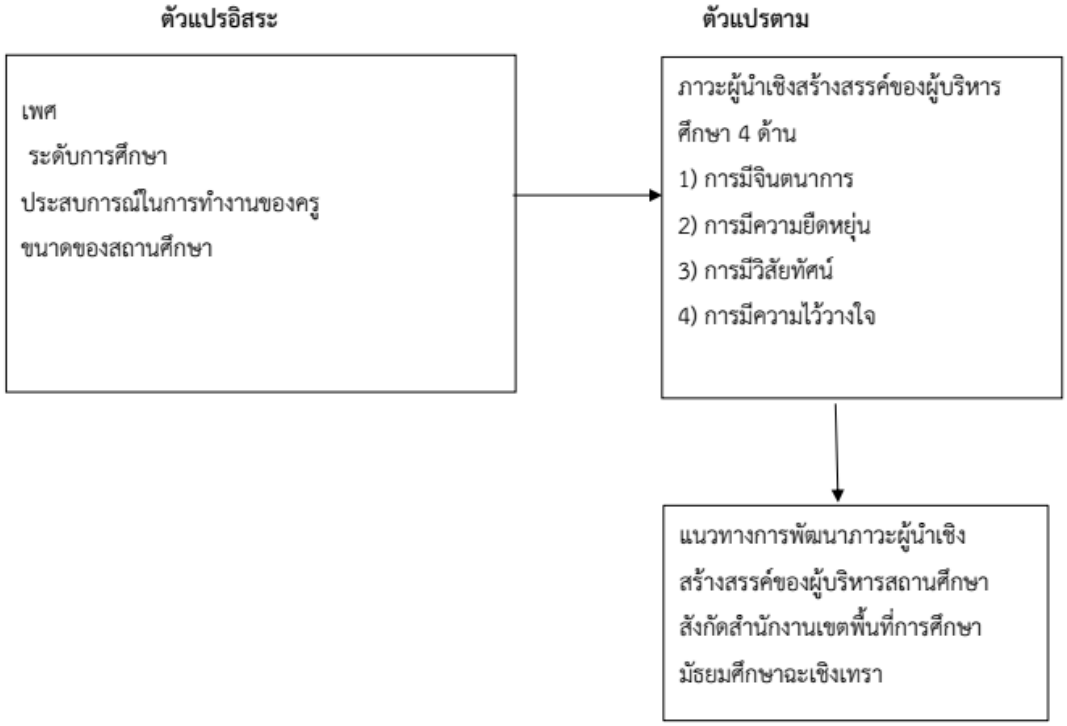
ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากเอกสารและงานวิจัยที่ตามแนวคิดของ Ash and Persall (2007); Chernin (2001); Bennis (2002); Guntern (2004); Danner (2008); Stoll and Temperley (2009); Robinson (2007); สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556); ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559); วัฒนา ปกิคา (2560); พัฒนาวงศ์ ดอกไม้ (2560) และเบ็ญจมาศ หนูไชยทอง (2560) ซึ่งสามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังต่อไปนี้

ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู 1,257 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 29 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 281 คน จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) หลังจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก

กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 6 ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การมีความไว้วางใจ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดขอบข่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย
3. ร่างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
   ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
   ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
4. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปเสนอต่อประธานที่ปรึกษาและคณะกรรมการการค้นคว้าอิสระนี้ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Conten Validity) โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ซึ่งแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8-1

3. ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับบุคคลที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้านแล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.833

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 1 ฉบับ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแต่ละฉบับมีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4. นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ
5. นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างไปหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
6. นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index Of Item Objective Congruence หรือ IOC) ซึ่งแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8-1.0
7. จัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหาร/ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

ผลการวิจัย

1. ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 62.63 ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 55.52 อยู่ในสถานศึกษา ขนาดใหญ่ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 27.76
2. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการมีจินตนาการ	4.23	0.200	มาก	2
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.24	0.210	มาก	1
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.21	0.182	มาก	3
4. ด้านการมีความไว้วางใจ	4.16	0.195	มาก	4
รวม	4.21	0.145	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.145) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.210) รองลงมาคือ ด้านการมีจินตนาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.200) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความไว้วางใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.195)

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์การทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-Value	F	P-Value	F	P-Value	F	P-Value
1. ด้านการมีจินตนาการ	1.964	0.000**	0.971	0.380	6.022	0.003**	1.964	0.120
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	-3.239	0.096	1.225	0.295	4.474	0.012*	0.650	0.584
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	0.468	0.813	1.855	0.158	0.843	0.431	1.923	0.126
4. ด้านการมีความไว้วางใจ	-3.489	0.008**	2.415	0.091	3.024	0.050*	0.557	0.644
รวม	-1.598	.005**	2.205	0.112	6.517	0.002**	1.341	0.261

จากตาราง 2 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการมีจินตนาการและด้านความไว้วางใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการมีความยืดหยุ่นและด้านความไว้วางใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการมีจินตนาการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้จินตนาการมองอนาคตของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และความต้องการผู้เรียน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ส่งเสริมครูและบุคลากรให้คิดสร้างสรรค์และเสนอแนวคิดใหม่ร่วมกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวคิดเชิงจินตนาการและนวัตกรรมมาพัฒนาเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่สามารถปฏิบัติได้จริง

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดรับแนวคิดใหม่จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนามุมมองในการบริหารสถานศึกษา

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าทดลองแนวทางใหม่อย่างรอบคอบ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร

ด้านการมีความยืดหยุ่น

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์บริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อปรับแนวทางการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดรับความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลาย

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับบทบาทภาวะผู้นำอย่างยืดหยุ่น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นขั้นตอน พร้อมติดตามและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ เข้าใจและให้กำลังใจบุคลากร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการนำองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลง

ด้านการมีวิสัยทัศน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์บริบทภายในและภายนอก เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับแนวโน้มอนาคต

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เข้าใจง่าย มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสะท้อนอัตลักษณ์ของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแปลงวิสัยทัศน์สู่แผนพัฒนาและโครงการที่สามารถดำเนินการ ติดตาม และประเมินผลได้

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นและเป็นแบบอย่างในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในองค์กร

ด้านการมีความไว้วางใจ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาคำพูดและชี้แจงอย่างตรงไปตรงมา เพื่อคงความน่าเชื่อถือ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและสะท้อนปัญหาอย่างอิสระ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานและให้อิสระในการตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบและความไว้วางใจ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใส่ใจและสนับสนุนบุคลากร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในองค์กร

สรุปผลการวิจัย

1. ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 62.63 ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 55.52 อยู่ในสถานศึกษา ขนาดใหญ่ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 27.76 ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการมีจินตนาการ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความไว้วางใจ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.1 ด้านการมีจินตนาการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมองเห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพด้วยทัศนคติเชิงบวก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนในจิตใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผลแม้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดรับแนวคิดหรือข้อมูลใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความ-

สามารถในการมองการณ์ไกลและวิเคราะห์ผลกระทบในอนาคตได้อย่าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.4 ด้านการมีความไว้วางใจ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารรับฟังปัญหาและความคิดเห็นของบุคลากรด้วยท่าทีเป็นมิตร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารพร้อมยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองและไม่โทษผู้อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารทำให้บุคลากรรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองภายใต้การนำของผู้บริหาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. การทดสอบสมติฐาน

3.1 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการมีจินตนาการและด้านความไว้วางใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

3.3 ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการมีความยืดหยุ่นและด้านความไว้วางใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการมีจินตนาการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.4 ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

4.1 ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความสามารถในการคิดนอกกรอบ มองภาพอนาคต และนำแนวคิดสร้างสรรค์ไปใช้ในการบริหารจัดการ ผ่านการส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย บรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และการสะท้อนคิดจากประสบการณ์อย่างเป็นระบบ เพื่อแปลงจินตนาการไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

4.2 ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัว ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมภายใต้ความเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมความร่วมมือในความหลากหลาย การจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อพัฒนาองค์การผ่านการมีส่วนร่วม และการเปิดรับแนวคิดใหม่อย่างต่อเนื่อง

4.3 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการมองอนาคตอย่างมองการณ์ไกล ถ่ายทอดทิศทางการพัฒนาให้ชัดเจน เปิดรับแนวคิดใหม่ และปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

4.4 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในคุณธรรมและความน่าเชื่อถือ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นร่วมกัน ส่งเสริมบรรยากาศความร่วมมือ เปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าคิด กล้าลองสิ่งใหม่ รับฟังความคิดเห็น และแก้ปัญหาร่วมกันด้วยความจริงใจ ยุติธรรม และเป็นกลาง เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินการทั้ง 4 ด้าน

ด้านการมีจินตนาการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพด้วยทัศนคติเชิงบวก นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูโดยทำให้เห็นถึงความสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย ซึ่งแสดงถึงบทบาทของจินตนาการในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของคามินเกอร์ (Kaminker. 2011) ได้กล่าวว่า การสร้างมโนภาพอนาคตเป็นพลังสำคัญของความคิดสร้างสรรค์และเกี่ยวข้องกับสติปัญญาที่สนับสนุนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับแนวคิดของเซาว์ซา (Sousa. 2003) ได้กล่าวว่า จินตนาการเป็นความสามารถในการสร้างมโนภาพผ่านการคิดพิจารณาอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการเลือกแนวทางในการจัดการปัญหา โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือการตัดสินใจและการไตร่ตรองความคิด

ด้านการมีความยืดหยุ่น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงานภายในองค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารยังแสดงบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนากระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ให้สอดคล้องกับ

บริบทปัจจุบัน ซึ่งช่วยเสริมความคล่องตัวในการบริหารจัดการและสนับสนุนการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องแนวคิดของดูบริน (Dubrin. 2010) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความทันสมัยของเทคโนโลยี รวมถึงการเปิดรับความคิดใหม่เพื่อพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องแนวคิดของลูเซียร์ (Lussier. 2001) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นคือความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่หลากหลายและปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิผล

ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของสถานศึกษา พร้อมทั้งเปิดรับแนวคิดและข้อมูลใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถมองภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเหตุผล และนำไปสู่การวางทิศทางการดำเนินงานที่เหมาะสม ซึ่งช่วยเสริมพลังในการขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปในทิศทางที่ชัดเจน สอดคล้องแนวคิดของดูบริน (Dubrin. 2006) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ประกอบด้วยการสร้างและการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและการตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสม และสอดคล้องแนวคิดของนอร์ธเฮาส์ (Northouse. 2012) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์คือการมองภาพอนาคตที่เป็นไปได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย ค่านิยมเชิงบวก และความท้าทายในการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ช่วยนำพาสถานศึกษาไปสู่ทิศทางที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ด้านการไว้วางใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับฟังปัญหาและความคิดเห็นของบุคลากรด้วยท่าทีเป็นมิตร เปิดกว้าง และให้เกียรติผู้อื่น พร้อมทั้งยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองโดยไม่กล่าวโทษผู้อื่น ซึ่งแสดงถึงความจริงใจและความน่าเชื่อถือในการบริหารงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กร อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและสนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกแนวคิดของเดท (Dietz, 2006) ที่ระบุว่าความไว้วางใจเกิดจากการยึดมั่นในคุณธรรม ความเปิดเผย ความเมตตากรุณา และสมรรถนะที่สามารถคาดการณ์ได้ อีกทั้งสอดคล้องกับเบนนิส (Bennis. 2002) ที่อธิบายว่าความไว้วางใจคือการพึ่งพากันในเชิงบวกบนพื้นฐานของความคาดหวังภายใต้เงื่อนไขของความเสี่ยง ดังนั้น ความไว้วางใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เอื้อต่อความร่วมมือและประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนสถานศึกษา

2. การทดสอบสมติฐาน

2.1 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้อง

งานวิจัยของแนตี นุชภู่ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า เพศ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของอัยรีน สมาเอ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันสอดคล้องงานวิจัยของสุดารัตน์ เจือบุญ (2568) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและด้านจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ และด้านวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของอมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา โดยรวมจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

3.1 ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเสริมสร้างความสามารถในการมองภาพอนาคตอย่างก้าวหน้าและสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และความต้องการของผู้เรียนเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างต่อความคิดริเริ่มและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสามารถร่วมกันพัฒนาแนวทางใหม่ในการดำเนินงานได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับแนวคิดของวัฒนา ปกิคา (2560) ได้กล่าวว่า จินตนาการเป็นพฤติกรรมการนำที่สะท้อนความคิดเชิงสร้างสรรค์ อารมณ์ขัน และสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับแนวคิดของภรทิพย์ ปั้นก้อง (2559) ได้กล่าวว่าจินตนาการเป็นกระบวนการสร้างมโนภาพในจิตใจบนพื้นฐานของความเชื่อและความคาดหวัง ซึ่งนำไปสู่การแสดงออกด้านความคิดริเริ่มและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

ดังนั้น จินตนาการจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ช่วยเสริมพลังการบริหารและการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

3.2 ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและหลากหลาย ทั้งด้านนโยบายการศึกษา เทคโนโลยี และบริบทของผู้เรียน โดยผู้บริหารจำเป็นต้องสามารถปรับแนวทางการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความเป็นจริงอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งเปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม และเลือกใช้บทบาทภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความคล่องตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของกูลล์ฟอร์ด (Guilford, 1959) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นหมายถึงความสามารถในการคิดได้หลายแง่มุม ไม่ตกอยู่ภายใต้กรอบหรือความคุ้นเคยเดิม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของลูซิเออร์ และเอชัวร์ (Lussier and Achua, 2001) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นคือความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่แตกต่าง รวมถึงการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ความยืดหยุ่นจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ช่วยเสริมประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาและสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

3.3 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นความสามารถในการมองการณ์ไกลและคาดการณ์แนวโน้มอนาคตอย่างรอบด้าน เพื่อกำหนดภาพทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทจริง และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยผู้บริหารจำเป็นต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเกิดความเข้าใจร่วมกัน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน และแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติผ่านแผนงานและโครงการที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้การดำเนินงานมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของนอร์ธเฮาส์ (Northouse, 2012) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นภาพอนาคตที่เป็นไปได้และเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง เป้าหมาย และความท้าทายในการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และสอดคล้องกับแนวคิดของรอบบินส์ และเคาล์เตอร์ (Robbins and Coulter, 2003) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นความ-สามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภาพอนาคตขององค์กรอย่างน่าเชื่อถือและมีความเป็นไปได้ ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่สภาพที่ดีกว่าปัจจุบัน ดังนั้น การมีวิสัยทัศน์เชิงมองการณ์ไกลจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ช่วยนำพาสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสมและมีทิศทาง

3.4 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งสร้างความเชื่อถือและความศรัทธาภายในองค์กร ผ่านการบริหารงานที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ โปร่งใส และความเป็นธรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมการ

มีส่วนร่วมโดยเปิดพื้นที่ให้บุคลากรสามารถสะท้อนความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมอบหมายภารกิจโดยแสดงความเชื่อมั่นต่อความสามารถของครูและบุคลากร เพื่อเสริมแรงจูงใจและความร่วมมือในการดำเนินงาน นอกจากนี้ การแสดงความเข้าใจและการสนับสนุนด้านสภาพการทำงานยังมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความสัมพันธ์เชิงบวกภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของเบนนิส (Bennis, 2002) ได้กล่าวว่า การพึ่งพาผู้อื่นผ่านการกระทำเชิงบวกบนพื้นฐานของความคาดหวังภายใต้ความเสี่ยง ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของการตัดสินใจ ความเชื่อมั่นต่อการกระทำ และการปฏิสัมพันธ์ในบริบทการทำงาน โดยสามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ความตั้งใจที่จะไว้วางใจ และความไว้วางใจที่แสดงออกอย่างเปิดเผยต่อผู้อื่น และสอดคล้องกับแนวคิดของคุก และวอลล์ (Cook and Wall, 1980) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาและศักยภาพของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ความไว้วางใจจึงเป็นรากฐานสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ช่วยสนับสนุนการทำงานร่วมกันและการขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างภาพอนาคตขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ พร้อมปรับแนวคิดสู่แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และแสดงความมุ่งมั่นในอุดมการณ์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นแก่บุคลากรในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความสามารถในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างคล่องแคล่ว สอดคล้องกับบริบทและสามารถพิจารณาปัญหาได้หลายมุมมองเพื่อเลือกแนวทางที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานขององค์กร

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความสามารถในการมองการณ์ไกลและวิเคราะห์ผลกระทบในอนาคตอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางร่วมกันและถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานให้เข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจในหน้าที่ของตน พร้อมเสริมสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร อีกทั้งผู้บริหารควรสื่อสารอย่างชัดเจนด้วยความสุภาพและสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความเชื่อใจและความร่วมมือภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่

2. ควรศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิคจำกัด.

จักรกฤษณ์ โพดาพล. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต,* 2*5*(1):96-113.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน. *วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน.* 3(2):376-391

เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี.

แนตี นุชภู่. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ. ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

พิทักษ์ ธนัชกุล และเอกกวีร์. (2023). *มูลนิธิญี่ปุ่น: หนทางส่งเสริมภาพลักษณ์และการทูตสาธารณะในไทย.*

พัฒนวงศ์ ดอกไม้. (2560). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. นนทบุรี:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พระมหาอำพล ธนปณฺโญ (ชัยสารี). (2565). *โปรแกรมออนไลน์เพื่อเสริมพลังความรู้ของครูสู่การพัฒนาทักษะความร่วมมือของนักเรียน* (ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

วัฒนา ปกิคา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา.* ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สุดารัตน์ เจือบุญ. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาพ รฤกษ์จันทร์, กัญภร เอี่ยมพญา & นิวัตต์ น้อยมณี. (2024). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์ ปัญญาพัฒน์,* 6(4): 413-424.

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัยรีน สมาแอ. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.* สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Bennis, W. G., & Nanus, B. (1985). *Leadership: The strategies for taking charge.* New York: Harper & Row.

Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of occupational psychology,* 53(1), 39-52.

Coste (2011). *Creative Leadership and Women.* Retrieved April 29, 2020

Dietz, G., & Den Hartog, D. N. (2006). Measuring trust inside organisations. *Personnel Review,* 35(5), 557-588.

Dubrin, A. J. (2010). *Leadership: research finding, practice and skill.* New Jersey: Houghton Miffin Company.

Guilford, J. P. (1959). Traits of creativity. In H. H. Anderson (Ed.), *Creativity and its cultivation* (pp. 142-161). Harper & Row.

Kaminker, J. P. (2011). *The leadership factor.* London, UK: Collier Macmillan.

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

Lussier, R. N. & C.F. Achua. (2001). *Leadership.* Ohio: South-Western College.

Northouse, P. G. (2012). *Introduction to leadership: Concept and practice* (2 ed.). Thousand Daks, CA: Sage.

Sousa, D. (2003). *The Leadership brain: How to lead today’s schools more effectively.* Thousand Oaks: Sage.

Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. *School Leadership and Management,* 29(1), 65-78.



วิทยาเขตสะพานใหม่

6/999 ซอยพหลโยธิน 52 ถ.พหลโยธิน แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพฯ 10220 โทร. 02-972-7200

วิทยาเขตรังสิต

59 ถนนรังสิต-นครนายก คลอง 3 ตำบลบึงยี่โถ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12130 โทร. 02-533-1000

ศูนย์การศึกษานนทบุรี

49/178 หมู่ที่ 8 ตำบลบางกระสอ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000 โทร.02-589-1133 ต่อ 534