



ISSN 1906-4950

วารสาร การบริหารและนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Journal of Educational Administration and Supervision Mahasarakham University

ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2566

Volume 14 Number 3 September-December 2023

วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม พ.ศ. 2566

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการสาขาวิชาทางการศึกษา การวิจัยและพัฒนา การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนา และการจัดการความรู้ ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบบทความวิจัย บทความวิทยานิพนธ์ และบทความทั่วไป ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ การตรวจสอบทางวิชาการ บทความได้ผ่านการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิบทความละ 3 ท่าน

กำหนดการพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน

ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม

ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

เจ้าของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

โทรศัพท์ 0-4374-3143-4 ต่อ 6234 โทรสาร 0-4374-3174

เว็บไซต์: <https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/>

ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำแหง คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บรรณาธิการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัมพร จิตนันท์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยบรรณาธิการ อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เลขานุการและเหรัญญิก นางสาวนาเรีรัตน์ ธงภักดี

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำวารสาร

ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา
ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทระจิตร มหาวิทยาลัยนครพนม
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวกิจ ศรีปัดถา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ เทศบุตร มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบทางวิชาการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา ศรีวัฒน์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธน์ เนื่องเฉลิม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ เทศบุตร มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมทรง สิทธิ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำ นาจ ชนะวงศ์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา ฝาระนัต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนบทร แสงวณิช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพียงแข ภูผายาง มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา
ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ห้ายเรือคำ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทระจิตร มหาวิทยาลัยนครพนม

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวัฒน์ เทศบุตร มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำ เนียร พลหาญ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Professor Dr. Gary Price University of Wisconsin-Madison, USA

Professor Dr. Marilyn Waring Deakin University, Australia

Professor Dr. Dennis A. Francis University of the Free State, South Africa

Associate Professor Dr. Tran Vui Hue University, Vietnam

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2566 ซึ่งประกอบด้วยบทความวิจัยจำนวน 6 เรื่อง ซึ่งครอบคลุมสาขาวิชาต่าง ๆ ทางการศึกษา โดยทุกบทความได้รับการพิจารณาทางวิชาการอย่างเข้มข้นจากผู้ทรงคุณวุฒิบทความละ 3 ท่าน เพื่อคงคุณภาพทางวิชาการและการเผยแพร่ในฐานข้อมูลวารสาร ทั้งระดับชาติ และนานาชาติ กองบรรณาธิการ ขอขอบพระคุณผู้เขียน และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีแก่วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิชาการ

การปรับเปลี่ยนบทบาททางการศึกษายุคใหม่ของครูและนักเรียน

วรรณิษา หาคูณ, อริยพร คุโรตะ, อินอร เลี้ยวประเสริฐกุล1-16

บทความวิจัย

The frequency and functions of Teachers' use of L1 in EFL classrooms

Peter James Hoffman, Thooptong Kwangsawad 17-29

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา
เอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3

เวทิดา ศรีเดช, โกวิทย์ เทศบุตร30-46

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร

อรพิน บัณฑุม, ชาญวิทย์ หาญรินทร์, ไพฑูรย์ พวงยอด47-66

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร

จามจุรี อินไชยา, ชาญวิทย์ หาญรินทร์, ไพฑูรย์ พวงยอด67-86

ผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่นจากความคิดเห็นของสถานประกอบการในต่างประเทศ

ภรณ์ทิพย์ เจริญราษฎร์, จีระศักดิ์ เกษจันทร์87-101



การปรับเปลี่ยนบทบาททางการศึกษายุคใหม่ของครูและผู้เรียน

Changing the Educational Roles of Teachers and Learners in the Modern Era

วรรณิษา หาคูน¹, อริยพร คุโรดะ², อินอร เลี้ยวประเสริฐกุล³

Vannisa Hakoon¹, Ariyabhorn Kuroda², In-on Leoprasertkul³

(Received: 2023-11-17; Revised: 2023-12-25; Accepted: 2023-12-26)

บทคัดย่อ

สังคมมีความเป็นพลวัต แปรผันสูง ส่งผลกระทบต่อผู้คนที่อาศัยอยู่ในสังคมทุกมิติ รวมไปถึงระบบการศึกษา ครูซึ่งทำหน้าที่ในกลไกขับเคลื่อนการศึกษา จึงต้องมีการปรับเปลี่ยน และพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะการคิด การสื่อสาร คุณธรรม จรรยา กิริยาทั้งกาย และใจ อันจะนำตัวตนของครูที่แท้ไปสู่การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู ด้วยความร่วมมือในการเรียนรู้ร่วมกันทั้งครูและผู้เรียน มุ่งสู่การจัดการเรียนรู้เกิดคุณค่า มีความหมายต่อชีวิตอย่างเป็นองค์รวม อันเปี่ยมด้วยความสุขของครูและผู้เรียน อันเป็นจุดหมายใหญ่ยิ่งที่เท่าทันต่อยุคสมัย ผู้คน และเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะนำเสนอแนวทางการปรับเปลี่ยนบทบาทของครู และผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

คำสำคัญ: การจัดการศึกษายุคใหม่, พลวัตทางสังคม, ครูและผู้เรียน

¹นักศึกษาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Doctor of Philosophy Curriculum and Instruction students, Faculty of Education, Khonkaen University

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Lecturer of Philosophy Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Khonkaen University

³อาจารย์ ภาควิชาภาษาตะวันตกและภาษาศาสตร์ (สาขาวิชาภาษาอังกฤษ) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Lecturer, Department of Western Languages and Linguistics (English Program) Faculty of Humanities and social sciences Mahasarakham University

Corresponding author, E-mail: vannisa.h@kkumail.com¹



Abstract

Society is dynamic, and highly variable, affecting people in every aspect of society. In the education system, teachers act in the mechanism driving education, Therefore there must be a change and self-development in terms of knowledge, attitude, belief, morality, ethics, and physical and mind will lead to the identity of a real teacher in organizing learning in the classroom with the spirit of being a teacher, with cooperation in learning together, both teachers and students aim to organize learning to create value There is meaning to life in a holistic way. It is filled with happiness for teachers and students which is a great milestone that keeps up with changing times, people, and events. This article aims to present guidelines for changing the role of teachers and students in teaching and learning To be consistent with changing circumstances

Keyword: Education management on modern approaches, Social dynamics, Teachers and learners

บทนำ

ประเทศไทยมีการจัดการศึกษาเป็นระยะเวลานาน ตั้งแต่ในสมัยอดีตจนปัจจุบัน ตั้งแต่มีวัดเป็นสถานที่เรียน มีพระสงฆ์เป็นครูผู้ให้ความรู้ จนมีการเปลี่ยนแปลงมาสู่การศึกษาในปัจจุบันที่ยังคงหาทิศทางและแนวโน้มที่จะพัฒนาคนในชาติ แล้วค่อย ๆ เริ่มต้นและเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมของสังคม บ้านเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี รวมไปถึงการพยายามทำให้การศึกษาสามารถเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของพลเมืองของชาติ รวมไปถึงการจัดอันดับการสอบด้วยระบบต่าง ๆ ของชาติ และของโลก อย่าง PISA (Programme for International Student Assessment) NT(National Test) แต่ไม่ว่าจะเป็นการจัดอันดับด้วยมาตรวัดจากอะไรก็ตาม การศึกษาของไทยก็ยังไม่ได้อบโจทย์การแก้ปัญหาของสังคมได้เท่าที่ควร ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของคนในชาติยังถูกตั้งคำถามจากสังคมเสมอว่า “แล้วการศึกษาของไทยเป็นเช่นไร” มีข่าวออกมาวิพากษ์วิจารณ์การศึกษามากมายทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอน ระบบการสอน การจัดการบริการของโรงเรียน ของรัฐบาล มีหลายหน่วยงาน และมีนักวิชาการหลายคนออกมาตั้งคำถามออกมาบอกแนวทางแก้ไข ด้วยการศึกษาวิจัย และผลการสำรวจที่เป็นตัวเลขอย่างมากมาย แต่กลับไม่ได้ทำให้การศึกษาที่คนในสังคมมีความเชื่อว่าจะช่วยแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาคนในชาติได้นั้นจะมีทิศทางที่ดีและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ผู้เขียนอยากจะชักชวนให้ผู้อ่านลองตั้งคำถามกันดู

“การศึกษาคืออะไร เพื่ออะไร ครู ผู้เรียน สังคม ได้รับผลอย่างไรจากการจัดการศึกษา”



หลายต่อหลายครั้งจากคำถามเหล่านี้ที่ถูกสะท้อน และถามกลับมายังผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และมีหลากหลายคำตอบที่เกิดขึ้น แต่ไม่ว่าจะเกิดขึ้นด้วยคำตอบจากเหตุอะไร ยังสะท้อนให้เห็นอยู่อีกว่า ระบบการศึกษาของไทยยังต้องการพัฒนาในทุกส่วน ทุกมุมมอง หากเรามองให้รอบด้าน ครบ 360 องศา และนำเอาไปพัฒนาอย่างจริงจังในทุกมิติ แทนที่จะ “ผลการระดมผลักดันร่วมกัน” แล้วใครควรรับผิดชอบ? ทุกคน?

เราไม่สามารถวัดค่าสิ่งใดได้อย่างแท้จริง แม้แต่ความยาวของปากกา เพราะมาตรวัดเป็นเรื่องสมมติตั้งแต่ต้น
การศึกษาเป็นเครื่องพัฒนาคน กลับทำให้มีคนเก่งจำนวนน้อยนิดหนึ่ง ส่วนใหญ่เป็นปานกลาง และอ่อน
เบื้องหลังความคิด คืออะไร

ความรักนำมาซึ่งความเข้าใจ ความเข้าใจก็นำมาซึ่งความรัก ไม่มีใครแย่งชิง ๗ หรือ ๘

มีเพียงคนที่เรายังไม่ได้รักเขาหรือไม่ได้เข้าใจเขา

(วิเชียร ไชยบัง, 2562)

ปัญหาการศึกษาของไทย ซึ่งสั่งสมมานานนั้น อยู่ที่ระบบการศึกษาไทยที่ปรับตัวไม่ได้ มาจากสภาพธรรมชาติเกี่ยวกับการศึกษาไทยที่เน้น “การสอน” และการ “หล่อหลอม” ไม่นั่นที่ “การเรียนรู้” และ “การลงมือทำ” ขาดกระบวนการเรียนรู้ที่ดี ครูดีมีไม่มากพอ ระบบการศึกษาไม่ทั่วถึงและไม่ดีพอ สังคมไม่เห็นคุณค่าและมีส่วนร่วมในการผลักดันการศึกษาการศึกษา ขาดระบบการส่งเสริมวิชาชีพครู ขาดการมีส่วนร่วมขององค์กรในสังคม และระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีปัญหา การรวมศูนย์อำนาจไว้ส่วนกลาง ไม่เป็นอิสระ และไม่มีคุณภาพ (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2560 อ้างอิงจาก ประเวศ วะสี, 2541)

“แล้วจะแก้ไขอย่างไร”

ไม่ว่าปัญหาการศึกษาจะมีจุดเริ่มต้นมากส่วนไหน ใครต้องรับผิดชอบ หรือแม้แต่ว่าจะเริ่มจากส่วนไหนบ้างที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น ในส่วนหนึ่งที่สำคัญไม่แพ้ไปกว่าสิ่งอื่น “ครู” ไม่ว่าจะมีความจำกัดความ หรือการให้นิยามที่แตกต่างกันไปเช่นใดก็ตาม และส่วนที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการจัดการศึกษา คือ “ผู้เรียน” ไม่ว่าจะอยู่ในระดับการศึกษาใดก็ตามตั้งแต่ปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อุดมศึกษา และเป็นการศึกษาของผู้ใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาใด ๆ ครูและผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันต่างต้องได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การจัดการศึกษาในสังคมไทย ยังคงจดจำสิ่งที่เป็นเนื้อหาความรู้อยู่มาก การวัดและการประเมินผลด้วยการสอบจากข้อสอบแบบต่าง ๆ ก็ยังคงเป็นการทดสอบเกี่ยวกับความรู้ของผู้เรียนอยู่ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนชั้น การสอบเข้าโรงเรียนดีโรงเรียนดัง หรือมหาวิทยาลัย หรือแม้แต่ว่าการสอบเข้าทำงานก็ยังคงให้ความสำคัญกับการวัดผลด้วยความรู้ที่แสดงด้วยค่าตัวเลขทางสถิติอยู่มาก การศึกษาด้วยระบบเก่า ด้วยคนยุคเก่า กับสถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นจึงต้องปรับตัว



และทำให้เกิด สมดุลขึ้นในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน ที่เป็นสังคมไร้พรมแดน รวดเร็ว และสะดวกสบาย ทุกคนมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ เหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างอิสระ และสามารถเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและหลากหลาย เป็นการเปิดโอกาสและช่องทางแห่งการเรียนรู้ ให้ทั้งครู และผู้เรียนได้เห็น และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แต่เราจะจัดการและรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างรู้เท่าทัน ตามข้อเท็จจริง ได้อย่างไรและจะบอกต่อความรู้หรือหลักการนั้นก็ผู้เรียนของเราใน “เหตุการณ์ใหม่” ได้อย่างไร

ประเทศไทยยังต้องการ การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารให้มีประสิทธิภาพโปร่งใสและเป็นธรรม การกระจายงบประมาณที่เป็นธรรม ปฏิรูปการใช้งบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจ การเมือง สังคมของประเทศ โดยความร่วมมือร่วมใจทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะด้านการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนก็ควรให้สอดคล้องกับการทำงานของสมองของผู้เรียนและมีคุณภาพที่ใช้งานได้เช่น อาจจัดโครงการที่มุ่งพัฒนาครูอาจารย์ผู้บริหารการศึกษาอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องการสร้างแรงจูงใจให้คนเก่ง คนดีอยากเข้ามาเป็นครูและสร้างความมั่นใจ และมั่นคงในอาชีพครูมากขึ้น เช่น ปฏิรูปการฝึกหัดครู ปฏิรูปการคัดเลือก การทำงานแบบส่งเสริมความพอใจ และความก้าวหน้าของครูด้วย (ประหยัด พิมพ์, 2562 อ้างอิงจาก สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

สิ่งที่เห็น สิ่งที่เป็นอยู่ก็ได้อยู่แล้ว แต่ยังพัฒนาไปไม่ถึงเป้าหมายสูงสุด

ของเก่าก็ได้อยู่แล้ว แค่นพัฒนายังไม่ถึง จะเปลี่ยนแปลงตัวเองไปทำไมให้วุ่น เพราะการศึกษาในแบบใหม่หรือไม่ที่ทำให้สังคมและบ้านเมืองวุ่นวายเช่นนี้ เป็นเพราะผลจากการจัดการศึกษาในอดีตที่ฝ่ายมาใช้หรือไม่?

“ครูผิดไหม?”

“ผู้เรียนผิดไหม?”

“สังคมผิดไหม?”

“แล้วจะเปลี่ยนแปลงทำไม ของเดิมก็ได้อยู่แล้ว?”

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปให้ความสำคัญกับผู้เรียน (Child center) ก็ตาม แต่ในหลาย ๆ ประเทศยังคงมีการให้ผู้เรียนได้จดจำเนื้อหาวิชาต่าง ๆ เพื่อจะได้นำไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว และส่งผลให้การสอบวัดความรู้ในระดับที่ดี อย่างเช่นประเทศจีน มีผลการทดสอบระดับนานาชาติของโปรแกรมประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล (Programme for International Student Assessment หรือ PISA) ปี 2018 กลุ่มนักเรียนในช่วงอายุ 15 ปี เป็นอันดับ 1 ในการประเมินทักษะ ทั้งด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และทักษะการอ่าน โดยมีคะแนน



อยู่ในระดับที่ 4 ซึ่งถือเป็นระดับสูงสุดของการประเมินจาก 6 ระดับ ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนของประเทศจีน เน้นให้ผู้เรียนได้ท่องจำเนื้อหาเพื่อนำไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะเห็นได้ว่าจากผลการประเมินดังกล่าวก็เป็นการแสดงให้เห็นว่าแนวทางการสอนแบบเดิมนั้นยังคงมีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาผู้เรียนที่จะออกมาเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคม และเป็นแรงงานในระบบเศรษฐกิจ และเมื่อนำมาวิเคราะห์กับการจัดการเรียนการสอนของไทยยังคงมีหลายส่วนที่คล้ายคลึงกันและยังคงมีนักวิชาการ บุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาที่ยังเห็นว่าการจัดการศึกษาด้วยรูปแบบวิธีการนี้ยังคงได้ผลดี สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ครูบอกให้รู้ จดจำไปสู่การใช้

ตามความเชื่อและแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนของระบบการศึกษาไทยในอดีต ไม่ว่าจะเป็นปรัชญาสังคมนิยมวิทยา (Perennialism) ที่เชื่อว่า โลกนี้มีบางสิ่งที่มีคุณค่าถาวร คงที่ และไม่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเราควรอนุรักษ์และถ่ายทอดให้กับคนรุ่นหลังต่อไป การจัดการเรียนการสอนตามปรัชญานี้ จึงมุ่งเน้นการสอนให้ผู้เรียนจดจำ ใช้เหตุผล และตั้งใจทำสิ่งต่าง ๆ โดยผู้สอนใช้การบรรยาย ชักถาม เป็นหลัก รวมทั้งเป็นผู้ควบคุม ดูแล ให้ผู้เรียนอยู่ในระเบียบวินัย (ทิตินา แคมมณี, 2554) ซึ่งแนวคิดนี้ยังคงอยู่ในระบบการศึกษาไทย และถูกส่งต่อแนวความคิดนี้มาจากครูรุ่นต่อรุ่น จะเห็นได้ว่าเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นครูเหล่านี้ยังคงยึดมั่นและเชื่อมั่นในแนวทางการจัดการเรียนการสอนแบบเดิมของตนเองอยู่ ยังคงเฝ้ามองการเปลี่ยนแปลงและตั้งคำถามในใจว่า “ปัจจุบัน” โลกและผู้คนที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเพราะอะไร เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจก็ส่วนหนึ่ง แล้วผลจากการจัดการศึกษาในระบบเกิดอะไรขึ้น ทำไมถึงมีนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ออกมาให้แนวทางการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ การเปลี่ยนแปลงแนวการสอนของครูและเกิดนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ ขึ้นมา แต่ถ้าหากจะมองย้อนไป ในหลายสถานศึกษาที่พบว่า ปัญหาของการเปลี่ยนแปลงไปมาของแนวการสอน หลักการจัดการเรียนรู้ ที่มุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียนนั้นเป็นเรื่องยุ่งยาก ซับซ้อนยากเกินกว่าที่จะทำความเข้าใจ และมีความเชื่อมั่นว่า แนวทางการสอนที่ตนเองได้ทำงานหนักตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาเป็นสิ่งยืนยันได้แล้วว่า การสอนในรูปแบบที่ตนเคยทำมานั้น ได้สร้างให้ลูกศิษย์หลายต่อหลายรุ่นที่จบออกไปได้ประสบความสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงาน และสามารถมีความเจริญก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี

ผลจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการศึกษาย่อย ๆ ทำให้ครูรู้สึกสับสน ไม่มั่นคง “ของเก่าไม่ทันเข้าใจ ของใหม่มาอีกแล้ว” แล้วก็มีภาระงานที่ ทำให้ครูรู้สึกเครียดกับภาระงานอื่นที่ต้องทำเป็นเอกสาร หรือการกรอกข้อมูลรายงานผลต่าง ๆ ในระบบออนไลน์ทำให้เป็นการเพิ่มภาระงานและดึงครูออกไปจากห้องเรียน ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนการสอนไม่เต็มที่ จึงส่งผลให้ผลการเรียนเชิงประจักษ์ไม่ว่าจะเป็นเกรดเฉลี่ย ผลการสอบ PISA NT ของผู้เรียนมีแนวโน้มลดลง และไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่ยอมรับได้

หากเราจะแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ควรกลับมาทบทวนหรือไม่ว่า ก่อนที่เราจะนำสิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาให้ครูได้เปลี่ยนแปลงแนวการสอนนั้น สิ่งเก่าที่มีอยู่ในตัวครูที่ผ่านการสอน



การทำจริง และเห็นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่ผ่านมา ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันคือ “ของใหม่มา ใครไม่ทำตาม ล้าหลัง” การสอนไม่มีการพัฒนาการสอน ไม่มีคุณภาพ เป็นการสะท้อนผลกันไปมา

ฉะนั้น การจัดการเรียนการสอนที่ครูเป็นผู้บอกความรู้แก่ผู้เรียนทุกอย่าง เหมือนใช้การที่แม่ซื้อผักอาหาร มาป้อนให้ลูก การจัดการเรียนการสอนของครูแบบนี้เน้นให้ผู้เรียนได้ท่องจำความรู้ เพื่อจะได้นำไปใช้ ได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เช่น หากไม่สามารถท่อง ก. ไก่ – ฮ. นกฮูก ได้ ก็ไม่สามารถอ่านหนังสือออก เขียนหนังสือก็ไม่ได้ หรือถ้าเราจำป้ายรถเมล์ไม่ได้ ก็ไม่สามารถไปถึงยังจุดหมายปลายทางได้ เป็นต้น การท่องจำจึงยังคงมีความจำเป็นอยู่มากต่อการนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต การเรียนรู้เนื้อหาที่มีอยู่มากมายนั่นการให้ท่องจำไว้ก่อน รอวันที่ผู้เรียนพร้อมก็จะสามารถเรียนรู้เนื้อหานั้น ๆ ได้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการวิเคราะห์เนื้อหาวิชาและมีการจัดตารางเรียนให้ผู้เรียนแยกเรียนเป็นรายวิชา เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ที่หลากหลาย และครอบคลุมเนื้อหาที่จำเป็นในการประกอบอาชีพของผู้เรียนในอนาคตต่อไป

เมื่อจัดการเรียนการสอนไปแล้ว จะทราบผลการพัฒนาของผู้เรียนได้ ก็ยังคงจำเป็นต้องประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้คะแนนซึ่งแสดงในลักษณะของเกรดวัดความสามารถของผู้เรียน หากไม่มีเกรดผู้เรียนก็ไม่สามารถเลื่อนชั้น หรือสอบเข้ามหาวิทยาลัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองในสายงานอาชีพของตนเองได้ รวมไปถึง ในการสมัครงานในบริษัท ห้างร้าน สถานประกอบการ ทั้งภาครัฐและเอกชน ยังใช้เกรดเฉลี่ยที่เรียนจบมาในระดับต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติหนึ่งในการรับพนักงานอีกด้วย

ผู้เรียนจำจากครู นำไปสู่การใช้

ในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปมาจากในอดีตที่ผ่านมา ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการอบรมเลี้ยงดูที่บ้านของพ่อแม่ ผู้ปกครอง และการเปลี่ยนแปลงของสังคม สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน อีกส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากการจัดการศึกษา และมีครูเป็นผู้จัดการเรียนการสอนหลักในการทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รวมไปถึงการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของผู้เรียนในปัจจุบันรวดเร็วมาก ในโลกแห่งเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่เมื่อได้ย่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมาอยู่เพียงปลายนิ้วมือของตนเองเท่านั้น การที่ครูจะตามไปศึกษาผู้เรียน เป็นสิ่งที่ทำได้ยากเข้าไปในทุกที ครูยังคงมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะผู้เรียนยังมีวุฒิภาวะไม่มาก ประสบการณ์ชีวิต การเห็นมุมมองของหลายสิ่งยังมีน้อยกว่าครูที่เป็นผู้ใหญ่ จึงเป็นหน้าที่สำคัญของครูที่ต้องบอกสิ่งที่ถูกต้องทั้งในด้านเนื้อหาวิชา ความรู้ และทั้งในการคอยดูแล อบรมบ่มนิสัย แก่ผู้เรียนไม่ควรปล่อยให้ผู้เรียนไปเผชิญโลกที่ไปไกลไร้พรมแดนที่มีการเปลี่ยนแปลงและเข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็วด้วยตนเอง ซึ่งตามแนวความเชื่อของครูและการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มปรัชญาสังคมนิยมวิทยา (Perennialism) จะไม่ปล่อยให้ผู้เรียนมีอิสระจนเกินไปในการที่เลือกเรียนตามใจชอบ เป็นการขัดขวางโอกาสที่ผู้เรียนจะได้พัฒนาความสามารถที่แท้จริง การค้นพบตัวเองต้องอาศัย ทั้งระเบียบวินัยในตนเองและจากภายนอก ความสนใจในสิ่งที่จริงแท้แน่นอนมีอยู่ในตัวคนทุกคน แต่จะไม่สามารถแสดงออกมาได้โดยง่าย ต้องอาศัยการศึกษาที่ช่วยฝึกฝนและดึงความสามารถเหล่านั้นออกมา (ทิตินา แคมมณี, 2554)



สังคมเสรีและเปิดกว้าง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดไว้ว่า การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ได้มีการนำมาบัญญัติไว้เป็นครั้งแรกใน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2475 โดยบัญญัติไว้ในหมวด 2 สิทธิและหน้าที่ ของชนชาวสยาม ได้วางหลักไว้อย่างกว้างว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพบริบูรณ์ในการถือศาสนาหรือลัทธิใด ๆ และมีเสรีภาพในการปฏิบัติพิธีกรรมตามความเชื่อถือของตน เมื่อไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อหน้าที่ของพลเมืองและไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมของประชาชน” และ “ภายในบังคับแห่งกฎหมาย บุคคลย่อมมีเสรีภาพบริบูรณ์ในร่างกาย เคหสถาน ทรัพย์สิน การพูด การเขียน การโฆษณา การศึกษาอบรม การประชุมโดยเปิดเผย การตั้งสมาคม การอาชีพ” สิทธิและเสรีภาพของบุคคลจึงเป็นเครื่องมือสำคัญ สำหรับใช้เพื่อกำหนดวิถีชีวิตของตนของมนุษย์ (พงษ์วัฒน์ บุญพิทักษ์, ม.ป.ป.)

เราพบเห็นได้อย่างมากมายในสังคมไทยปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการออกมาเรียกร้อง สิทธิ เสรีภาพของตนเองของคนรุ่นใหม่ให้เราได้พบเห็นในปัจจุบัน รวมไปถึงการเรียกร้องร้องสิทธิเสรีภาพของนักเรียน นักศึกษาที่ออกมาเป็นกระแสวิพากษ์วิจารณ์สื่อต่าง ๆ ทำให้ได้มองเห็นการออกมาแสดงสิทธิ และเสรีภาพอย่างอิสระของนักเรียน นักศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการแสดงความคิดเห็นต่อสิ่งที่กลุ่มของตนเอง รู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม และอยากสื่อสารความคิดเห็นเหล่านั้นไปสู่ผู้ใหญ่ ในบ้านเมืองให้มาช่วยในการแก้ไขปัญหา ข้อถกเถียง และรับฟังเสียงจากเยาวชนที่เป็นกลุ่มของนักเรียนและนักศึกษา สะท้อนตัวตน และสภาพของสังคมได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

จากสิทธิและเสรีภาพที่ถูกต้องตามกฎหมายที่มีให้แก่ประชาชนนั้น ผู้เรียนที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ยังขาดประสบการณ์ ความรู้ และวิจรณ์ญาณในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อาจจะถูกบิดเบือนเนื้อหา ข้อมูลความรู้ที่ถูกต้องไปได้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูที่เป็นผู้หนึ่งที่อยู่ใกล้ชิดและมีบทบาทสำคัญต่อผู้เรียน จะได้ให้ความรู้ บอกแนวทางที่ควรจะเป็น หรือมุมมองที่แตกต่างกัน ทั้งในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์ ครูจึงเป็นกลไกขับเคลื่อนอันสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษากับผู้เรียนและพลเมืองของสังคมในอนาคต

ทั้งนี้ เพราะสังคมเป็นพลวัต คนในสังคมก็เช่นกัน มีความแปรผันสูง ครูจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ คุณธรรม จรรยาบรรณ พฤติกรรมทั้งกาย ใจ อันนำตัวตนของครูที่แท้ ไปสู่การออกแบบการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ประโยชน์อันใหญ่ยิ่งก็จะบังเกิดแก่ผู้เรียนที่เท่าทันต่อยุคสมัย ผู้คนและเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การเปลี่ยนแปลงบทบาทครูยุคเก่า เป็นครูยุคใหม่

เมื่อมีสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ครูหลายคนคงมีคำถามและโจทย์ใหม่ที่เกิดขึ้นว่า “แล้วจะสอน จะเรียน อย่างไรละ?” หากเกิดความล้มเหลวขึ้นจากการทดลองได้ทำไปแล้วนั้น



ใครเล่าจะเป็นผู้รับผิดชอบ ครูคนใดจะมีความกล้าหาญมากพอที่จะก้าวออกมาจากตนคนเดิม ตนในยุคเก่า เพื่อให้ปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์ใหม่ในปัจจุบัน

การตีค่าความสำเร็จทางการศึกษาจากสิ่งใด อะไร อย่างไร ขนาดไหน คือความสำเร็จ?

การสร้าง “ปัญญา” เป็นงานที่ประณีตมากกว่าการสร้าง “ความรู้”

หินแต่ละก้อนเป็นเพียงหินก้อนหนึ่ง ไม่ได้มีความฉลาดหรือความโง่

ความรู้มากไม่ได้ทำให้คนมีความสุขมาก

การเล่นทำให้เด็กสนใจที่จะคิด สนใจที่จะทำอย่างจริงจัง

(วิเชียร ไชยบัง, 2562)

เพื่อให้เห็นชัดเจนในความแตกต่างของรูปแบบและระบบการศึกษาและการเรียนรู้แบบเดิม (Traditional) และรูปแบบการเรียนรู้ตามกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ในอนาคต โดยเปรียบเทียบให้เห็นใน 8 องค์ประกอบ (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2560) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 เปรียบเทียบระบบการศึกษาแบบเดิมและระบบการศึกษาแบบใหม่

องค์ประกอบ	ระบบการศึกษาแบบเดิม	ระบบการศึกษาแบบใหม่
1. ระยะเวลาในการศึกษา	ตามระยะเวลาที่กำหนดแน่นอน	ตลอดชีวิต
2. ลักษณะการเรียนรู้	เรียนรู้จากครูเป็นผู้สอนหลัก	เรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ
3. ลำดับชั้นการเรียนรู้	ต้องเป็นไปตามลำดับชั้นที่กำหนด	จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับชั้น
4. ขอบเขต	ในห้องเรียน/ในโรงเรียน	ทุกแห่งในโลก
5. เวลาในการเรียนรู้	ต้องมีเวลาที่แน่นอน	ทุกเวลาที่กำหนด
6. สื่อถ่ายทอดความรู้	มักเป็นสื่อสิ่งพิมพ์	สื่อประสมแบบปฏิสัมพันธ์
7. ทิศทางปฏิสัมพันธ์กับสื่อ	ทางเดียว (ตำราไปสู่ผู้เรียน)	สองทาง (ผู้เรียนโต้ตอบกัน)
8. การกระจายตัวของความรู้	ส่วนกลาง/ภูมิภาคต่างกัน	กระจายตัวอย่างทั่วถึง

ไม่ว่าการศึกษาจะถูกเรียกว่าอะไร จำกัดความด้วยแนวคิดทฤษฎีใด แต่หากขาดการนำไปทดลองใช้เชิงประจักษ์ เผื่อคอยสังเกตการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นทั้งต่อตนเองในบทบาทของความเป็นครู และต่อผู้เรียนที่เป็นผู้ได้รับการ จัดกระทำกระบวนการเรียนรู้ แต่ท้ายที่สุดไม่ว่าจะบทบาทครูหรือผู้เรียน สิ่งเดียวกันที่เราต้องการมากที่สุดทั้งก่อนการเรียน ขณะเรียน และหลังจากเรียนรู้ไปแล้ว นั่นคือ “ความสุข” แล้วเราผู้เป็นครูผู้สอน จะทำอย่างไรให้เกิดสิ่งทั้งสองอย่างเกิดขึ้นไปด้วยกันได้ทั้งความรู้ และความสุข



เพราะหากเรามีความสุขต่อสิ่งใด การจะทำการใดให้ลุล่วงก็ไม่ได้เป็นเรื่องที่ย่างยากเกินไป เพราะเกิดจากความสุขที่ได้ทำ ซึ่งตรงกับแนวคิดของปรัชญาพัฒนิยม (Progressivism) หรือปรัชญาปฏิบัตินิยม ที่เชื่อในการ “นำความคิดไปสู่การกระทำ” เพราะเพียงการคิดไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต การดำรงชีวิตที่ดี ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานการคิดที่ดี และการกระทำที่เหมาะสม จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ได้นำแนวคิดนี้ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือกระทำนั่นเอง (ทิตนา แคมมณี, 2554)

เมื่อมองไปที่การศึกษาของชาติไทยที่มีปัญหาเข้ามาอย่างมากมายดูเหมือนเป็นเรื่องใหญ่ เป็นเหมือนภูเขาสูงใหญ่ที่ทับในจิตใจของเราผู้เป็นครูเสียเหลือเกิน แต่หากเราลองพยายามมองหา เปลี่ยนมุมมอง ลองทำเริ่มจากตนเองก่อน แล้วจึงนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนที่อยู่รอบ ๆ เราที่ต้องเข้าไปจัดการศึกษา จะว่าด้วยระดับรายวิชา ระดับการศึกษา หรือระดับหลักสูตรก็ตาม การเรียนการสอนที่มีมากกว่า การปฏิสัมพันธ์ของครูและผู้เรียน แต่ให้ความสำคัญไปที่ความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมกันและกัน ไม่เพ่งเล็งเกรด แต่สร้างสมรรถนะให้ผู้เรียนตามวัย ตามความสามารถและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความเป็นหนึ่งเดียวกับชุมชน และสังคม เชื่อมโยงกันทั้งกายและใจ เพื่อออกไปเป็นพลเมืองที่มีคุณค่า ต่อการพัฒนา และขับเคลื่อนสังคมต่อไป

องค์รวมแห่งการเรียนรู้ (holistic learning) หรือการศึกษาแบบองค์รวม หมายถึง กระบวนการศึกษา เรียนรู้ถึงระดับจิตตปัญญา เพื่อฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ให้เข้าถึงคุณค่าที่แท้จริงของทุกสิ่งที่เรียน และเข้าใจ ในจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตของตนเอง เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีงาม สร้างการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ วิถีคิด พฤติกรรม ขยายศักยภาพและสร้างดุลยภาพแห่งมนุษย์ที่สมบูรณ์ ด้วยวิธีการลงมือปฏิบัติ และสะท้อน ความหมาย ความรู้ความเข้าใจอย่างเชื่อมโยง ถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับทั้ง ตนเอง สังคมและโลก และที่สำคัญ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้อย่าง สร้างสรรค์ ผ่านการกระทำ ทั้งทางกาย วาจา ใจ (ประภาภัทร นิยม, 2558) ผู้เขียนจึงขอเสนอการเรียนรู้ที่เป็นไปด้วยความสุขของทั้งครูและผู้เรียน เป็นการเรียนรู้ที่มีความหมาย ผ่านเนื้อหา ความรู้ ด้วยการพัฒนาผู้เรียนจากปัญญาภายในออกมาสู่การพัฒนาปัญญาภายนอก กล่าวคือ ปัญญาภายใน คือ ความรู้สึก นึกคิดของตนเอง ความเข้าใจต่อตนเอง ภาพลักษณ์ที่มีต่อตนเอง และปัญญาภายนอก คือ ความรู้ ความเข้าใจต่อโลกภายนอกที่ปรากฏเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผู้คน เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อม มีขั้นตอนการจัดการเรียนการสอน มีดังนี้

1. กิจกรรมปลุกปัญญาในตนให้รู้ตื่น (Warm up) เป็นกิจกรรมก่อนนำเข้าสู่บทเรียน โดยการ บูรณาการกิจกรรมที่สนุก น่าสนใจ ได้รับความสนใจของผู้เรียน เช่น กิจกรรมการบริหารสมอง (Brain Gym) การเล่านิทานโดยใช้หนังสือนิทาน การเล่าไปวาดไป การเล่าไปพับกระดาษไปด้วย เพลง คำคล้องจอง เกมง่าย ๆ (ปริศนาคำทาย จับคู่คำศัพท์ จับผิดภาพ) โดยใช้สื่อประกอบการสอนที่น่าสนใจ เช่น ภาพ 3 มิติ (Pop up) หุ่นมือ หุ่นนิ้วมือ เครื่องเคาะจังหวะ กระดิ่ง เป็นต้น

2. กิจกรรมเข้าใจไม่ต้องท่องจำ (Understanding) เน้นการทำความเข้าใจในเนื้อหา โดยเน้นว่า



สิ่งที่ครูจะไม่ได้อยู่ในเอกสารที่แจกให้อ่านเองได้ เป็นการสอนผ่านกิจกรรมต่าง ๆ โดยที่เนื้อหาที่เป็นวิชาการให้ผู้เรียนอ่านมาก่อนในแต่ละเรื่องที่จะเรียน กิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียน เช่น การได้วาทีนักทฤษฎีทางการศึกษา การตอบคำถามโดยสามารถเปิดดูเอกสารประกอบการสอนที่แจกได้โดยใครตอบได้ก่อนก็จะเป็นผู้ชนะ เป็นต้น

3. กิจกรรมสะท้อนผลที่ตนเองรู้สึก (Self reflection) ทั้งครูและผู้เรียน เป็นการสรุปกิจกรรมสุดท้าย ทบทวนความเข้าใจของผู้เรียน โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครูในบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เป็นกันเอง โดยใช้คำถามกระตุ้น เช่น “อะไรก็ได้ที่สงสัย อะไรก็ได้ที่อยากรู้ เรื่องอะไรก็ได้ นอกเหนือจากการเรียนในรายวิชานี้” เป็นต้น หลังจากนั้นให้ผู้เรียนเขียนสะท้อน ความรู้สึกของตนเอง ในกระดาษแผ่นเล็ก ๆ โดยไม่ต้องลงชื่อ สามารถบอกได้ทั้งความรู้สึกเชิงบวก และการแสดง ความรู้สึกเชิงลบ สิ่งที่ประทับใจ คำถาม ข้อสงสัย เพราะผู้เรียนบางคน ก็ชอบเขียนสื่อสารมากกว่า การพูดออกมาให้ผู้ฟัง

4. กิจกรรมนำพัฒนา (Development) ครูจะกลับมาอ่านสิ่งที่ผู้เรียนได้เขียนสะท้อนความรู้สึก (Self reflection) และผลการจัดการเรียนการสอนในครั้งนั้น ๆ เพื่อนำผลที่เกิดขึ้นไปพัฒนาตนเอง และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครั้งต่อไป

5. กิจกรรมการวัด (Measurement) และประเมินผล (Assessment) มีการวัดประเมินผลทั้งในคาบเรียนแต่ละครั้ง และกลางภาค และปลายภาค โดยคิดออกแบบการวัดผลที่แปลกใหม่ ให้ลงมือปฏิบัติไม่วัดเพียงจากข้อสอบที่แข็งทื่อ ไม่น่าสนุก ไม่น่าสนใจ ไม่ทำลายผู้เรียน และไม่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน โดยมีโจทย์ของตนเองที่จะบอกกับผู้เรียนเสมอว่า “จริง ๆ แล้วทุกคนเก่ง แต่ครูอาจวัดและประเมินผลพวกเราได้เองต่างหากนะ” เช่น การวัดผลการสอนเนื้อหาเกี่ยวกับรูปแบบการเลี้ยงดูของผู้ปกครองที่ส่งผลต่อลูก โดยให้แสดงบทบาทสมมติในสถานการณ์จำลอง โดยครูวัดและประเมินผล ทั้งบุคลิกภาพ ท่าทาง น้ำเสียง การสื่อสารอารมณ์ของบทที่แต่ละคนได้รับ ความใส่ใจในรายละเอียด การแต่งกาย และอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบ รวมไปถึงเนื้อหาที่แสดงสอดคล้องกับเนื้อหาที่ตนเองได้รับหรือไม่เหมาะสมที่จะนำเสนอผ่านสื่อให้เพื่อน ๆ ได้เห็นมากนักน้อยเพียงใด เป็นต้น

จากขั้นตอนการจัดการเรียนการสอนดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มีการให้ผู้เรียนได้สะท้อนสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของตนเองออกมาให้ผู้อื่นรับรู้ และในขณะเดียวกันก็ให้เกิดการตระหนักรู้ในอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น สิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว และเหตุการณ์ที่กำลังดำเนินอยู่ ซึ่งทั้งครูและผู้เรียนร่วมกันทำให้เกิดขึ้น คณะผู้เขียนขอเสนอแนวทาง ที่เรียกว่า “7 ส. คุณสองยกกำลัง” การจัดการเรียนการสอนนั้นทั้งครูและผู้เรียนต้อง ให้ความร่วมมือกัน ซึ่งมีทั้งหมด 14 ข้อ (7 ส. คุณสอง) ทั้งครูและผู้เรียนต้องรวมพลังร่วมมือกันให้เกิดขึ้น (ยกกำลัง) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

บทบาทของครู

1. สุขใจ มีใจรักที่สอนและรักที่เรียนรู้จากการสอนของตนเอง และประสบการณ์ที่ผ่านเข้ามา
2. สดใส ทำจิตใจของครูให้สดชื่น เบ่งบาน และพร้อมที่จะมอบความสดชื่น เบ่งบานออกไปสู่ผู้เรียน



3. สะกิดใจ การใช้คำถามและกิจกรรมที่น่าสนใจ ที่ไม่มีให้อ่านในตำราแต่หาได้จากเอกลักษณ์เฉพาะของครู ซึ่งผู้เรียนจะได้เรียนรู้เมื่อมาพบเจอกันในห้องเรียน
4. ส่วนร่วม ทุกกิจกรรมการเรียนการสอนที่ครูให้ผู้เรียนได้ทำครูต้องมีส่วนร่วมด้วย ลงไปดู ไปลองทำกิจกรรมร่วมกับผู้เรียน ไม่ใช่เพียงแต่บอกให้ผู้เรียนทำอย่างเดียว
5. สะดวก อำนวยความสะดวกทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน บอกช่องทางการเข้าถึงสื่อ และอุปกรณ์การเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต ห้องสมุด จากครูคนอื่น เป็นต้น
6. สบายใจ ทำให้บรรยากาศการเรียนรู้ไม่กดดัน ผ่อนคลาย และรู้สึกปลอดภัย เมื่อผู้เรียนต้องมาพบครูในการเรียนการสอน หรือการมาขอคำปรึกษาใด ๆ จากครู
7. สร้างสรรค์ ครูต้องเป็นนักออกแบบ สร้างสรรค์ และคิดริเริ่มการจัดการเรียนการสอน ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ สามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้
8. สังเกต ในทุกขณะ ทั้งที่ก่อนสอน ช้สอน และขั้นสรุปผลการเรียนรู้ เพื่อสังเกตว่าผู้เรียน แสดงพฤติกรรมอย่างไร ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ การมีส่วนร่วมของทุกคน ความสนใจต่อกิจกรรม และสามารถเข้าใจ เข้าถึงเนื้อหาที่เป็นเป้าหมายให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้มากน้อยเพียงใด อาจจะใช้เครื่องมือ เข้าช่วย ในการสังเกตได้ เช่น แบบบันทึกพฤติกรรม ภาพถ่าย วิดีโอ เป็นต้น
9. ใส่ใจความเป็นส่วนตัว ครูต้องมีเอาใจใส่ผู้เรียนทั้งความรู้ที่ได้รับ และความรู้สึกที่เกิดขึ้น ระหว่างการเรียนรู้ รวมไปถึงการให้ความสำคัญถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งความสนใจ ความสามารถ วุฒิภาวะของผู้เรียน ผู้เรียนแต่ละคนมีลักษณะการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ครูควรนำมาพิจารณา เพื่อใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและเหมาะสมกับผู้เรียน
10. สื่อสารเพื่อสะท้อนผล เป็นการสื่อสารจากครูว่าเรามีเป้าหมายการเรียนรู้ในภาพรวมและ ส่วนย่อย ๆ ของแต่ละเนื้อหาในแต่ละบทเรียน เรียนเพื่ออะไร ต้องการเห็นสิ่งใดที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน และจะใช้แนวทางหรือวิธีการสอนอย่างไรบ้าง รวมไปถึงการสื่อสารความรู้สึกของครูในเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อบอกต่อแก่ผู้เรียนโดยใช้ภาษาที่เป็นเชิงบวกไม่ว่าจะเป็นการพูด การเขียน หรือท่าทางที่แสดงออกต่อผู้เรียน
11. ส่งเสริมและสนับสนุน การเรียนรู้เป็นที่ปรึกษา และทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่ “เมื่อใดที่มีปัญหา ครูจะรอพวกเธออยู่ตรงนั้น” รวมทั้งให้กำลังใจและชมเชยแก่ผู้เรียน
12. เสริมแรง เมื่อผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ครูก็ชมเชย ให้กำลังใจ หรือแม้แต่การที่ผู้เรียนเกิดความท้อแท้ หดกำลังใจ ก็ให้คำปรึกษาและให้กำลังใจแก่ผู้เรียน
13. สม่่าเสมอ ในการจัดการเรียนการสอนทั้งข้อ 1-13 ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
14. ส่วนรวมสุขสันต์ เมื่อครูสามารถออกแบบและจัดการเรียนการสอนจากใจที่มีความสุขแล้วก็จะสามารถส่งต่อความสุขเหล่านั้นไปสู่ผู้เรียนได้ ไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถาบัน และยังออกไปสู่สังคม ประเทศชาติ และโลกต่อไป

นอกจากบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอนแล้ว ในการจัดการเรียนการสอนของครู ยังเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้เรียนด้วย ซึ่งผู้เรียนตามหลักการ “7 ส. คุณสองยกกำลัง” จึงมีลักษณะดังนี้



บทบาทของผู้เรียน

1. สุขใจ เปิดใจยอมรับ ทำให้ใจเป็นสุข สนใจ ใส่ใจ ใฝ่เรียนรู้ และรักในการเรียนรู้ แม้เป็นเรื่องเล็กน้อย รวมไปถึงเห็นความสำคัญและเป้าหมายของการเรียนรู้ เพื่อเป็นการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อชีวิต
2. สดใส ทำให้จิตใจของตนเองรู้สึกเปิดรับความเบิกบานที่ครูส่งต่อมาให้ โดยไร้อคติหรือความลำเอียง คิดลบ หรือแม้แต่การติดอยู่กับด้านลบของตนเอง จนทำให้จิตใจเหี่ยวเฉา เหงาในจิต ไม่คิดอยากจะทำ หรืออยากเรียนรู้สิ่งดี ๆ ที่น่าสนใจตรงหน้าในปัจจุบัน ณ ขณะนั้น
3. สะกิดใจ ฝึกการคิดด้วยคำถามทั้งจากครูและจากตนเอง “เอ๊ะ!” เมื่อมีคำถามหรือข้อสงสัยใดมาสะกิดใจ ให้หาคำตอบด้วยวิธีทางที่ตนเองถนัด เช่น ถามผู้อื่น อ่านเพิ่มเติม ดูวิดีโอ หรือใช้สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ เป็นต้น
4. ส่วนร่วม มีส่วนร่วมในกิจกรรมในชั้นเรียนกับครูและเพื่อน ๆ เพื่อจะได้เรียนรู้จากแง่มุมของผู้อื่น
5. สะดวก ได้รับความสะดวกสบายในการเรียนรู้จากครูแล้ว ผู้เรียนเองก็ควรจะช่วยอำนวยความสะดวกในการสอนของครูด้วย เช่น ช่วยเพื่อน/ครู เตรียมอุปกรณ์การเรียน ช่วยบอก เอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือในการชี้แหล่งเรียนรู้หรือช่องทางการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ตนเองได้ไปพบเห็นหรือได้รับความรู้มา เป็นต้น
6. สบายใจ ทำให้ตนเองรู้สึกผ่อนคลาย สบายใจเมื่อต้องได้เรียนรวมกันในชั้นเรียน รวมไปถึงการใช้คำพูด ท่าทาง และการสื่อสารทางบวกต่อกัน ทั้งกับเพื่อนและครูในชั้นเรียน
7. สร้างสรรค์ ผู้เรียนต้องฝึกให้ตนเองคิดสร้างสรรค์ผลงาน การเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ น่าสนใจ
8. สังเกต พฤติกรรมการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน การร่วมกิจกรรม ของตนเองและเพื่อน รวมไปถึงกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดำเนินอยู่
9. ใส่ใจความเป็นส่วนตัว เอาใจใส่ทั้งเพื่อนร่วมชั้น และครู มีความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถ ปรับตัว และอยู่ร่วมกันได้ ครูแต่ละคนมีลักษณะ เอกลักษณ์เฉพาะในการสอนผู้เรียนที่แตกต่างกันไป ซึ่งต้องทำความเข้าใจและปรับตัวเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด
10. สื่อสารเพื่อสะท้อนผลเชิงสร้างสรรค์ เมื่อสังเกตสิ่งต่าง ๆ ในชั้นเรียนแล้วต้องสื่อสารด้วยการพูด ท่าทาง หรือการเขียนให้กับครูและเพื่อนร่วมชั้นเรียนได้เข้าใจถึงการรับรู้ถึงความคิดเห็น ความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและผู้อื่น
11. ส่งเสริมและสนับสนุน ในบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในชั้นเรียนสามารถอาสาหรือช่วย เกื้อกูล เพื่อน/ครู ในการแก้ไขปัญหา และสนับสนุนสิ่งที่เกิดขึ้นหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีอยู่แล้วให้ดำเนินต่อไป
12. เสริมแรงเชิงบวก เมื่อกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนและบรรยากาศการเรียนรู้

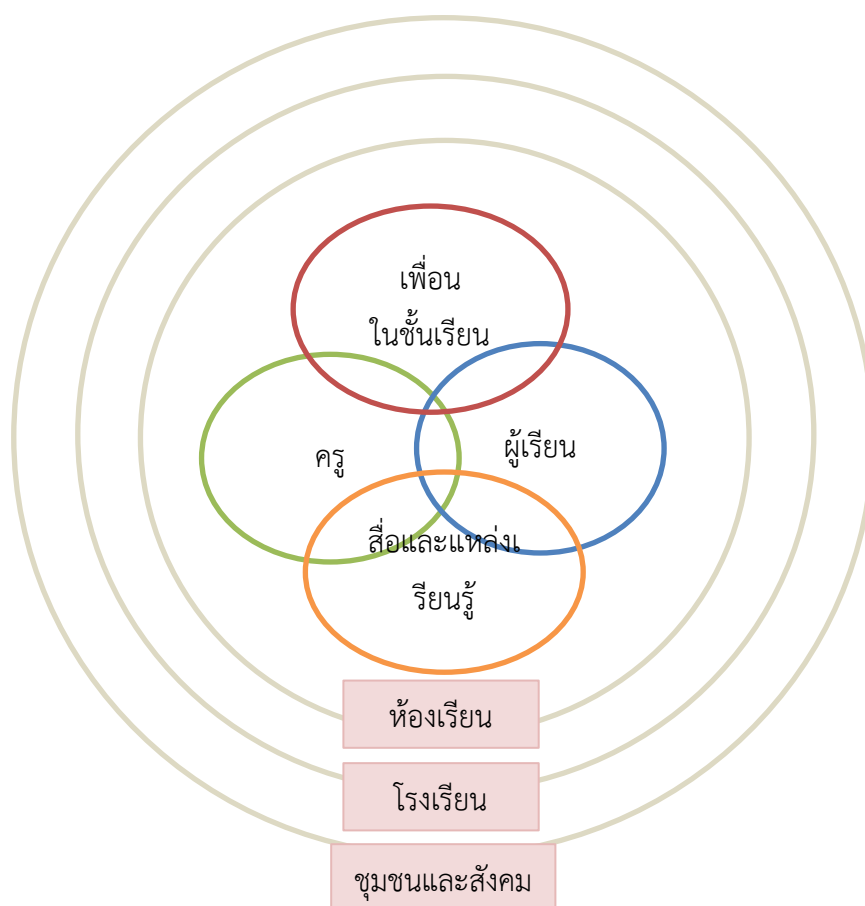


ของครู/เพื่อนในชั้น ทำให้เพื่อนเข้าใจเนื้อหา และเกิดการเรียนรู้ได้ดีควรสื่อสาร ให้กำลังใจ และชมเชย ต่อสิ่งที่เกิดขึ้น รวมทั้งให้กำลังใจเมื่อเห็นว่า ครู/เพื่อนในชั้นขาดกำลังใจ รู้สึกเหนื่อย ท้อแท้ และ ขาด กำลังใจในการเรียนรู้/จัดกิจกรรมการเรียนการสอน

13. สม่่าเสมอ การเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งข้อ 1-13 ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

14. ส่วนรวมสุขสันต์ เมื่อผู้เรียนที่เป็นคนหนึ่งคนในชั้นเรียนมีความสุขและเกิดการเรียนรู้ ทั้ง 13 ข้อ ขึ้นก็จะสามารถทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อชีวิตและเกิดความสุขขึ้น

จากบทบาทของครูและผู้เรียนแบบ “7 ส. คุณสองยกกำลัง” ที่คณะผู้เขียนได้นำเสนอไว้แล้วนั้น จะเห็นว่าในการจัดการเรียนการสอนที่บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือ ทั้งครู และผู้เรียน ซึ่งแสดงได้โดยแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 1 แสดงความสัมพันธ์การจัดการเรียนการสอน แบบ “7 ส. คุณสองห้องเรียนเพื่อรู”

จากแผนภาพความสัมพันธ์การจัดการเรียนการสอน แบบ “7 ส. คุณสองห้องเรียนเพื่อรู” จะทำให้เห็นภาพของการศึกษาเพื่อการพัฒนาไปสู่การมีชีวิตของผู้เรียนว่า การเรียนการสอนนั้นไม่ได้ให้ ความสำคัญเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง แต่ทุก ๆ ส่วนล้วนมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบ ถึงกันและกัน



ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ การให้ผู้เรียนได้ตระหนักรู้ปัญหาที่อยู่ในตนเอง รับรู้ความสามารถ และเห็นคุณค่าของตนเอง จึงเป็นสิ่งสำคัญมาก ก่อนที่จะทำให้ผู้เรียนได้รับรู้ผู้อื่น ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัว เหตุการณ์ สถานการณ์ หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อทำความเข้าใจ ปรับตัว และสามารถใช้ชีวิตและมีชีวิตได้อย่างมีความสุข ไม่ว่าจะเป็นครู เพื่อนร่วมชั้นเรียน สื่อและแหล่งเรียนรู้ บุคคลอื่น ๆ ในสภาพการณ์ของโรงเรียน ชุมชนและสังคม รอบนอกจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตาม สามารถรับรู้ ปรับตัว และก่อให้เกิดความสุขได้ด้วยตนเอง เป็นสิ่งแวดล้อมเชิงบวกให้แก่ผู้คน สังคมรอบ ๆ ข้างได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาแบบองค์รวม โดยปรับสมดุลให้เหมาะสมตามสภาพบริบทที่เห็นที่เป็นอยู่ ด้วยการบูรณาการให้เกิดการปรับเปลี่ยน เรียนรู้ และแก้ไขพัฒนาให้ดีขึ้น ทั้งปัญญภายใน แสดงออกมาสู่ปัญญภายนอกของผู้เรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบมีบริบทภายในตนและเชื่อมโยงกับองค์ประกอบอื่นที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างเป็นพลวัต การจัดการศึกษาจึงต้องมีสอดคล้อง และเกื้อกูลต่อการใช้ชีวิตของผู้เรียน

นอกจากนี้การเรียนรู้ของคนยุคใหม่ยังเปลี่ยนแปลงไป มุ่งเน้นที่การเรียนรู้และความสนใจที่จะพัฒนา มากขึ้น ซึ่งตามความเชื่อของปรัชญาอัตถิภาวนิยม (Existentialism) เป็นปรัชญาที่ให้ความสำคัญแก่นมนุษย์ ว่ามีความสำคัญสูงสุด มีความเป็นตัวของตัวเองและสามารถเลือกกระทำสิ่งใด ๆ ได้ตามความพอใจ แต่ต้อง รับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ สิทธิเสรีภาพนั้นอัตถิภาวนิยมกล่าวถึงความรับผิดชอบผลของการกระทำ ของมนุษย์ ทั้งในแง่ความสัมพันธ์กับตัวเองและความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ (พระวิฑูล สุนตจิตโต, จรัส ลีกา, พระมหาสารอง สลัญญโต และ พรปาณิน ไชยโสดาล, 2563) การจัดการศึกษาในระบบปรัชญาการศึกษา อัตถิภาวนิยมสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนตอบสนอง อย่างมีเสรีภาพไม่มีการบังคับ และเป็นการสอนที่มีลักษณะ ส่งเสริมผู้เรียนแต่ละคน เป้าหมายสูงสุดของชีวิตมนุษย์ คือ ความสุข มนุษย์จึงแสวงหาวิถีการต่าง ๆ เพื่อที่จะมุ่งไปสู่ความสุขนั้น แต่เนื่องจากมนุษย์มีความ แตกต่างกันโดยพื้นฐานทั้งทางกายภาพ อารมณ์สังคม จิตใจ และสภาวะแวดล้อม ทำให้ความต้องการของ คนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน การให้คุณค่า และความหมายของมนุษย์โดยการบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมกับผู้สอนและผู้เรียนด้วยกัน (จิราภรณ์ จันทโรณ และสุวิน ทองปั้น, 2563) หากวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิดและพัฒนาศักยภาพ ขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ประเทศไทย เราก็จะมีผู้ที่เข้ามาร่วมพัฒนาชาติบ้านเมืองอย่างแน่นอน ดังนั้น การศึกษาจึงเป็น กระบวนการที่มุ่งพัฒนาคน ให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีพัฒนาการ ที่สมดุลทั้งปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม ให้เลือกเรียนหรืออบรมบ่มนิสัย ให้รักการเรียนรู้ ทุกรูปแบบ แสวงหาความสามารถ พิเศษ ที่ชื่นชอบ และโดดเด่นของตัวเอง เป็นการทำให้ได้รู้สึกรัก และตั้งใจเรียนยิ่งขึ้น ด้วยอย่างใดก็ตามควร ต้องศึกษา เพื่อให้เข้าถึงผู้เรียนด้วย เพื่อให้ได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง ควรให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์แสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง อีกทั้ง ปลูกฝังความรักที่จะเรียนรู้ต่อไป อันเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในโลกยุคข้อมูลข่าวสาร หรือสังคม แห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคตอย่างแน่นอน



(ประหยัด พิมพา, 2562) ครูเป็นอาชีพที่มีแนวโน้มจะหมดไป เพราะชุดความรู้แทบทุกอย่าง สามารถค้นหาได้จากคอมพิวเตอร์ หรืออินเทอร์เน็ต แต่ในทางกลับกัน ถ้าวิทยาการ และเทคโนโลยียิ่งก้าวล้ำมากเพียงใด การโยกหาด้านจิตวิญญาณยิ่งมากขึ้น และนี่น่าจะเป็นโอกาสของครู เพราะมีเพียงมนุษย์เท่านั้น ที่สอนความเป็นมนุษย์ได้ (วิเชียร ไชยบัง, 2562)

บทสรุป

ในปัจจุบัน จึงไม่น่าแปลกใจที่ได้เห็นคลื่นลูกใหม่ กล่าวคือ การเคลื่อนย้ายวิสัยทัศน์ (Paradigm shift) และการสถาปนาชุดความคิดใหม่ (New mind set) ในวงการการศึกษาอีกครั้ง จากพัฒนาการการเรียนรู้ ขาเข้าที่เน้นความสามารถของสมองในการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคล ไปสู่การเรียนรู้ ขาออก ที่เน้นการใช้ความรู้และทักษะเพื่อสมรรถนะ และผลิตภาพในการทำงาน ร่วมคิดร่วมทำสร้างความเป็นพลเมืองที่ร่วมรับผิดชอบสังคม วาระแห่งการเรียนรู้เช่นนี้มิได้เกิดขึ้นเฉพาะวงการการศึกษาโดยลำพัง หากแต่เกิดการยอมรับในท่าทีของการบูรณาการมิติการพัฒนาสังคมทุกด้าน โดยมีปฐมบทอยู่ที่การพัฒนาคน (ประภาภัทร นิยม, 2558) จากครูคนเดิม ครูยุคเก่า แต่มีเหตุการณ์ใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป ในหลายสถานการณ์ทั้งที่คาดการณ์ไว้ได้ และไม่สามารถคาดเดาคำตอบได้ แต่การรับรู้ ทำความเข้าใจ ปรับเปลี่ยน เพื่อเปลี่ยนแปลงตนเองก่อนที่จะอยากไปเปลี่ยนแปลงสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือการควบคุม จากสิ่งเล็ก ๆ ที่เรียกว่า “เรา” ก็จะรวมตัวกันเป็นครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติ และโลกของเราให้ก้าวผ่านข้ามพ้น ไปสู่ความผาสุกภายใต้สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้โดยไม่ยาก ด้วยหัวใจ พลัง และสองมือของครู คณะผู้เขียน อยากเชิญชวนให้ ผู้อ่านได้ ลองเปลี่ยนแปลงลองคิด จากสิ่งที่เราเป็น เราเห็นอยู่ในความเป็นปกติของชีวิตของคนเป็นครู ลองตั้งคำถาม ทดลอง และนำไปสู่การสรุปผลด้วยตนเองว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หลังจากนั้นเป็นอย่างไรมาก่อน **เมื่อเรเริ่มนับหนึ่ง** ที่จะลงมือ ทำ แล้วดูว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างไรบ้าง ที่เกิดให้เห็น เกิดให้เป็น เกิดให้ **ดู** ณ ที่เราอยู่ โดยไม่ต้องไปอ้างอิงใครจากที่ใด

“ลอง เริ่มนับหนึ่ง ทำ ดู”

“เป็นครูในแบบที่เราเป็น เพราะคนที่มองเห็นก็คือ ศิษย์”

เอกสารอ้างอิง

จิราภรณ์ จันทรโณม และสุวิน ทองปั้น. (2563). ปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยมกับแนวคิดการศึกษา

นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*. 20(2). 185-196.

ทิตนา แคมมณี. (2554). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*.

พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประภาภัทร นิยม. (2558). *คำศัพท์การศึกษาแบบองค์รวม*. จาก [http://img.roong-aroon.](http://img.roong-aroon.ac.th/publication/Holistic_bilingual)

[ac.th/publication/Holistic_bilingual](http://img.roong-aroon.ac.th/publication/Holistic_bilingual).

ประหยัด พิมพา. (2562). การศึกษาไทยในปัจจุบัน. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม* วิทยาลัย วิทยาเขต



ร้อยเอ็ด. 7(1). 242-249.

พระวิบูล สนต์จิตโต, จรัส ลีกา, พระมหาสำรอง สณฺญโต และ พรปาณิน ไชยโสดาล. (2563). อัตถิภาวนิยมกับ
ปัญหาการฆ่าตัวตาย. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. 7(4). 113-129.

พงษ์ธวัฒน์ บุญพิทักษ์. (ม.ป.ป.). สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
พุทธศักราช 2560. จาก [https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/
ewt_dl_link.php?nid=1728](https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/ewt_dl_link.php?nid=1728).

วิเชียร ไชยบัง. (2562). *วุฒิภาวะของความเป็นครู*. พิมพ์ครั้งที่ 11. มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2560). *สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3.แพร่: ห้างหุ้นส่วนจำกัดแพร่
ไทยอุตสาหกรรมการพิมพ์.



The Frequency and Functions of Teachers' Use of L1 in EFL Classrooms

Peter James Hoffman¹, Thooptong Kwangsawad²

(Received: 2023-12-10; Revised: 2023-12-25; Accepted: 2023-12-26)

Abstract

This paper reports the frequency and functions of L1 teachers used in EFL classrooms. A questionnaire was used to collect data from 115 EFL teachers working in primary and secondary schools in Thailand. The findings showed that the teachers' years of teaching had an impact on their responses. The teachers with less experience never used L1 in dealing with classroom management problems in class and in giving individual help to learners. They also never used L1 to explain feedback and explain learners' errors. The more experienced teachers never used L1 for many more situations. The findings have implications for approaches to EFL classrooms and further discussion on reflective teaching practices.

Keywords: frequency, functions of L1 use EFL classrooms

Introduction

Throughout the 20th century, professional and methodological discussion and debate within English language teaching assumed that English is best taught and learned without the use of the students' own language. However, recently, this English-only assumption has been increasingly questioned, and the role of native language use is being reassessed (Hall & Cook, 2013), especially in foreign language contexts where the classroom is the main or only source of students' exposure to the target language and learners aim to use the language mainly in monolingual target language situations. It is not on 'majority language' contexts such as ESL in

¹Lecturer of Curriculum and Instruction Faculty of Education, Mahasarakham University.

²Lecturer of Curriculum and Instruction Faculty of Education, Mahasarakham University.

Corresponding author, E-mail: peter.j@msu.ac.th



Australia or the USA, where bilingual competence is a goal or the exclusion of a learner's L1 may have negative influences on his or her sense of well-being and identity (Littlewood & Yu, 2009). Although maximizing L2 exposure has been supported in mainstream literature for more than one hundred years, many educational contexts continue to employ learners' L1 in foreign language learning (Hall & Cook, 2012).

Butzkamm and Caldwell (2009) suggest that to balance using L1 and L2 in the EFL classrooms, teachers can use sandwich technique to compensate for the limitations of using L2. Macaro (1997) suggests that pedagogical value in facilitating L2 learning beyond exclusive L2 use is a perspective identified as the 'optimal position'. Central to this perspective is the concept of optimal use, defined as 'code switching in broadly communicative classrooms which can enhance second language acquisition and proficiency better than second language exclusivity.

Pedagogic arguments for L1 use include conveying meaning, explaining grammar, and organizing the class (Cook 2001). Alshehri (2017) classifies pedagogic functions in terms of teachers' use of L1 in the classroom which is, assessing their students, giving feedback, correcting spoken errors, and giving instructions. Kohi and Suvarna Lakshmi (2021) identify functions including four categories which are language functionality, managerial functionality, affective functionality, and social functionality. A number of studies highlight the judicious use of L1 in teaching L2. A range of recent research provides considerable detail to be able to make a set of recommendations aimed at the judicious use of L1 in support of L2 learning (e.g. Wei 2018; García and Kleyn 2016; Tian and Hennebry 2016; Zhao and Macaro 2016; Liu and Zeng 2015;) Cook (2001) describes four factors to consider about the judicious use of L1. The first factor is efficiency; can something be done more effectively through the L1? The second factor is learning: will L2 learning be helped by using the L1 alongside the L2? The third factor is naturalness; do the participants feel more comfortable about some functions or topics in the first language rather than the second language? The fourth factor is external relevance; will use of both languages help learners master specific L2 uses they may need in the world beyond the classroom?

The researcher reviewed use of L1 in EFL classrooms within an Asian context and found that Nanda (2021) reviewed research concerning teachers' perceptions of using L1 in EFL classrooms. The result showed that L1 could be used in teaching grammar, vocabulary, and giving instructions. Teachers perceived the use of L1 in teaching English in three positions



including virtual, maximal, and optimal position. This may be beneficial for the educational stakeholders of EFL teachers for the use of L1 to be specifically defined in context. Macmillan and Rivers (2011) surveyed 29 native-English speaker teachers at a Japanese university where the exclusive use of the target language is promoted as a key feature of the optimal foreign language learning environment. Results indicated that, contrary to the official policy, many teachers believed that selective use of the students' L1, by the teacher or by students, could enhance L2 learning in various ways within a communicative framework. The authors argued that teachers and students themselves are best suited to determine, based on the immediate context of the classroom, what constitutes optimal use of the target language and L1. Since teachers are best suited to decide what is appropriate for their own classrooms, allowing for and acknowledging the differences in perspectives may emerge as a result of contextual factors. The present study therefore explored the frequency and functions of teachers' use L1 in EFL classrooms in Thai context.

Exploring functions of L1 use

Hall and Cook (2013) surveyed functions for which teachers are more or less likely to use the L1 in L2 classrooms. Two thousand, seven hundred eighty-five primary, secondary and tertiary teachers working in 111 countries responded to the questionnaire. The majority of teachers who participated in the survey reported using L1 *sometimes* (30.1 percent), *often* (25.7 percent) or *always* (16.2 percent) to explain when meanings in English are unclear; likewise, a total of 61.5 percent of participants also explained vocabulary via L1 *sometimes*, *often* or *always*. Over half the teachers in the survey reported a similarly frequent use of L1 to explain grammar (58.1 percent of responses), to develop rapport and a good classroom atmosphere (53.2 percent) and to maintain discipline. Tanrıseven (2021) explored the opinion of L1 use by primary and secondary school teachers in Turkey. The findings showed that for academic functional categories, teachers agreed most to "students can understand English grammar better when explained in Turkish" with the highest mean (X: 3.55). For managerial functional categories agreement was highest as "use of Turkish helps students understand the teacher's instructions more easily (X: 3.21). And for social/affective functional categories, teachers mostly agreed that "Use of Turkish lowers students' stress and anxiety. Orfan and Noori (2022) explored the frequency use and functions of L1 in L2 classes in Afghanistan. It



was found that EFL instructors frequently used L1 to explain complicated grammatical points and new vocabulary and clarify difficult concepts. The EFL instructors sometimes used L1 to explain L1 & L2 differences, check students' comprehension, provide feedback, discuss assignments, translate passages, and give instructions. Very few studies explored the frequency and functions of teachers' use of L1 in EFL classes in the context of Thailand. Only one current study was found, that of Limtrairat and Aksornjarung (2015), who explored the frequency of secondary school teachers using Thai language in EFL classrooms. It was found that the teachers (95.51%) used Thai language in EFL classrooms at the frequent level ($X = 3.51$, $S.D. = 0.63$).

Method

Participants

The participants were 115 EFL teachers working in primary and secondary schools in Thailand. Of the 115 participants, 28 were male and 87 were female. They had a minimum of 1 year to a maximum of 10 years of teaching experience. The participants' ages ranged from 24 years to 35 years.

Data collection and analysis

In this study the researcher used an online survey. The main benefit of the online survey was that the survey increased productivity by saving time for the researcher. While developing and operationalizing an online questionnaire survey, the data can be collected and analyzed with the help of survey tools. The teachers were asked to respond to a questionnaire online. The questionnaire was aimed to explore the frequency and functions of the teachers using L1 in EFL classrooms. The questionnaire was designed in two parts. In the first part, it was aimed to ascertain teachers' gender and how long they have been working as a teacher. The second part consisted of 21 statements put in the five following choices: always, usually, sometimes, seldom, never. The data was analyzed to find out the frequency and functions of teachers' using L1 in EFL classrooms based on the length of teaching experience.



Findings

To determine the frequencies and percentages from the questionnaires, 5 choices were used: always, usually, sometimes, seldom, and never. This was aimed to survey the frequency and functions of teachers' using L1 in EFL classrooms. The following tables are findings from the study.

Table 1 Percent of teachers with 1-5 years' experience used L1 for language functions in EFL classrooms.

L 1 functions in EFL classrooms	Aways %	Usually %	Sometimes %	Seldom %	Never %
1. I use L1 to teach vocabulary.	5.76	30.77	23.08	28.85	9.62
2. I employ L1 to explain grammar.	17.31	28.85	38.46	11.54	1.92
3. I use L 1 to provide clarification when learners do not understand in L2.	19.23	44.23	21.15	9.62	3.85
4. I use L 1 to explain feedback and explain learners' errors.	23.08	40.38	21.15	13.46	0.00
5. I use L 1 in giving written corrective feedback on learners' compositions.	25.00	32.69	21.15	13.46	5.77
6. I use L 1 to explain instruction for assignments or projects.	15.38	19.23	30.77	25	7.69
7. I use L 1 to negotiate the syllabus and the lesson.	19.23	30.77	28.85	15.38	3.85
8. I use L 1 in administrative issues like exam announcement.	21.15	34.62	19.23	15.38	7.69
9. I use L 1 in dealing with discipline problems in class.	25.00	25.00	36.54	11.54	0.00



L 1 functions in EFL classrooms	Aways %	Usually %	Sometimes %	Seldom %	Never %
10. I use L 1 to establish or assert authority.	21.15	25	30.77	17.31	3.85
11. I use L 1 at the end of the class to answer possible questions.	17.31	23.08	30.77	15.38	11.54
12. I use L 1 to encourage and comfort learners.	9.62	30.77	30.77	19.23	7.69
13. I use L 1 to build rapport with learners.	17.31	25	30.77	11.54	13.46
14. I use L 1 in giving personal comments.	21.15	42.31	17.31	15.38	1.92
15. I use L 1 in making humorous comments.	28.85	23.08	28.85	13.46	3.85
16. I use L 1 in presenting information about target culture, in particular discussing cross-cultural issues.	9.62	32.69	30.77	17.31	7.69
17. I use L 1 to supervise and guide learners when they perform a task collaboratively.	7.69	25	32.69	25	7.69
18. I use L 1 to conduct pre-task activities such as pre-listening and pre speaking.	3.85	21.15	30.77	30.77	11.54
19. I use L 1 in giving individual help to learners.	19.23	40.38	25	13.46	0.00
20. I use L 1 to save time in lengthy task explanations.	21.15	30.77	19.23	19.23	7.69
21. I use L 1 in making contrast between L1 and L2.	15.38	30.77	34.62	13.46	3.85
Average%	17.31	30.31	27.75	16.94	5.77



According to the questionnaire results presented in table 1, the majority of teachers with 1–5 years teaching experience reported that they “usually” used L1 in their classrooms (30.31 percent). When examining the results of *always*, it appears that the least number of teachers used L1 to conduct pre-task activities (3.85 percent). Most of the teachers used L1 in making humorous comments (28.85 percent). For the *usually* option, the least number of teachers used L1 to explain instruction for assignments or projects (19.23 percent) and the most number of teachers used L1 to provide clarification when learners did not understand in L2 (44.23 percent). For the *sometimes* option, the least of teachers used L1 in giving personal comments (17.31 percent). The greatest number of teachers used L1 to explain grammar (38.46 percent). For the *seldom* option, the least number of teachers used L1 to provide clarification when learners do not understand in L2 (9.62 percent). The greatest number of teachers used L1 to conduct pre-task activities such as pre-listening and pre-speaking (30.77 percent). Interestingly, the teachers reported they *never* used L1 in dealing with discipline problems in class and in giving individual help to learners. They also never use L1 to explain feedback and explain learners’ errors.

Table 2 Percent of teachers with 6-10 years' experience used L1 for language functions in EFL classrooms.

L 1 functions in EFL classrooms	Always %	Usually %	Sometimes %	Seldom %	Never %
1. I use L1 to teach vocabulary.	1.59	33.33	47.62	15.87	1.59
2. I employ L1 to explain grammar.	15.87	34.92	39.68	9.52	0.00
3. I use L1 to provide clarification when learners do not understand in L2.	19.05	41.27	31.74	7.94	0.00
4. I use L1 to explain feedback and explain their errors.	23.81	39.68	30.16	6.34	0.00
5. I use L1 in giving written corrective feedback on learners’ compositions.	19.05	31.75	36.51	9.52	3.17



L 1 functions in EFL classrooms	Aways %	Usually %	Sometimes %	Seldom %	Never %
6. I use L1 to explain instruction for assignments or projects.	12.70	26.98	42.86	14.29	3.17
7. I use L1 to negotiate the syllabus and the lesson.	15.87	34.92	31.75	15.87	1.59
8. I use L1 in administrative issues like exam announcement.	17.46	42.86	23.81	14.29	1.59
9. I use L1 in dealing with discipline problems in class.	20.63	39.68	28.57	11.11	0.00
10. I use L1 to establish or assert authority.	11.11	30.16	44.44	12.70	1.59
11. I use L1 at the end of the class to answer possible questions.	11.11	42.86	26.98	15.87	3.17
12. I use L1 to encourage and comfort learners.	11.11	28.57	33.33	22.22	4.76
13. I use L1 to build rapport with learners.	9.52	33.33	36.51	20.63	0.00
14. I use L1 in giving personal comments.	17.46	28.57	39.68	12.70	1.59
15. I use L1 in making humorous comments.	9.52	33.33	39.68	14.29	3.17
16. I use L1 in presenting information about target culture, in particular discussing cross-cultural issues.	17.46	30.16	33.33	15.87	3.17
17. I use L1 to supervise and guide learners when they perform a task collaboratively.	14.29	28.57	36.51	17.46	3.17
18. I use L1 to conduct pre-task activities such as pre-listening and pre speaking.	7.94	23.81	42.86	19.05	6.34
19. I use L1 in giving individual help to learners.	25.40	23.81	39.68	9.52	1.59
20. I use L1 to save time in lengthy task explanations.	14.29	26.98	38.10	15.87	4.76
21. I use L1 in making contrast between L1 and L2.	15.87	30.16	33.33	14.29	6.34
Average%	14.81	32.65	36.05	14.06	2.42



According to the questionnaire results presented in table 2, the majority of teachers with 6–10 years teaching experience reported that they *sometimes* used L1 in their classrooms (36.05 percent). When examining the results of *always*, it appears that the fewest number of teachers used L1 to teach vocabulary (1.59 percent). The greatest number of teachers used L1 in giving individual help to learners (25.40 percent). For the *usually* option, the least of teachers used L1 in giving individual help to learners (23.81 percent). The greatest number of teachers used L1 at the end of the class to answer possible questions and in dealing with discipline problems in class (42.86 percent). For the *sometimes* option, the least of teachers used L1 at the end of the class to answer possible questions (26.98 percent). The greatest number of teachers used L1 to establish or assert authority (44.44 percent). For the *seldom* option, the least number of teachers used L1 to explain feedback and explain their errors (6.34 percent). The greatest number of teachers used L1 to encourage and comfort learners (22.22 percent). The teachers reported they never used L1 to provide clarification when learners did not understand in L2; to explain feedback and explain their errors; to build rapport with learners; and in dealing with discipline problems in class.

Conclusion and discussion

In this study, the researcher explored the frequency and functions the primary and secondary school teachers used L1 in EFL classrooms. It was found that the average of teachers with 1–5 years teaching experience reported that they “usually” used L1 in their classrooms. When examining the results of “always”, it appears that the least of teachers used L1 to conduct pre-task activities. The greatest number of teachers used L1 in making humorous comments. For the “usually” option, the least of teachers used L1 to explain instruction for assignments or projects. The most of teachers used L1 to provide clarification when learners do not understand in L2. For the “sometimes” option, the least of teachers used L1 in giving personal comments. The greatest number of teachers used L1 to explain grammar. For the “seldom” option, the least number of teachers used L1 to provide clarification when learners do not understand in. The greatest number of teachers used L1 to conduct pre-task activities such as pre-listening and pre-speaking. Interestingly, the teachers reported they never used L1



in dealing with discipline problems in class and in giving individual help to learners. They also never use L1 to explain feedback and explain learners' errors.

For teachers with 6–10 year teaching experience, it was found that the average number of teachers reported that they sometimes used L1 in the classrooms. According to the questionnaire results presented in table 2, the majority of teachers with 6–10 years teaching experience reported that they “sometimes” used L1 in their classrooms. When examining the results of “always”, it appears that the least number of teachers used L1 to teach vocabulary. The greatest number of teachers used L1 in giving individual help to learners. For “usually” option, the least of teachers used L1 in giving individual help to learners. The greatest number of teachers used L1 at the end of the class to answer possible questions, and in dealing with discipline problems in class. For the “sometimes” option, the least of teachers used L1 at the end of the class to answer possible questions. The most of teachers used L1 to establish or assert authority. For the “seldom” option, the least number of teachers used L1 to explain feedback and explain their errors. The most of teachers used L1 to encourage and comfort learners. The teachers reported they never used L1 to provide clarification when learners did not understand in L2; to explain feedback and explain their errors; to build rapport with learners; and in dealing with discipline problems in class.

The findings showed that the teachers' number of years of teaching had an impact on their responses. The teachers with 1–5 years teaching experience used L1 more frequently in EFL classes than the teachers with 6–10 years teaching experience. This may be due to experienced teachers having acquired non-language and language skills that equipped them with techniques to avoid L1 unless necessary. The interesting point found in this study was that both groups of teachers never used L1 in dealing with discipline problems in class and in giving individual help to learners. They never used L1 to explain feedback and explain learners' errors; to provide clarification when learners do not understand in L2; to explain feedback and explain their errors; or to build rapport with learners. The findings of this study are inconsistent with the findings of previous studies and principles of using L1 in L2 classrooms. In terms of principles of using L1, as mentioned in the introduction part, Cook (2001) has four guidelines to consider regarding the best judicious use of L1. The first factor is



efficiency. For example, L1 may help present the meanings of abstract and complicated vocabulary items in a less time consuming but more effective manner. The second factor is learning. Learning subjunctive moods or abstract ideas could be facilitated by using L1 explanations. The third factor is naturalness. It may be easier for teachers to create an environment of rapport by showing concern for their students in L1 than it would be in the L2. These findings are not in parallel with those of the research by Hall and Cook (2013), Tanriseven (2021), Orfan and Noori (2022). The majority of teachers reported that they frequently used L1 to develop rapport and a good classroom atmosphere and to maintain discipline, help students understand the teacher's instructions more easily, lower students' stress and anxiety, clarify difficult concepts and provide feedback. The researcher assumes that the teachers possibly used other strategies to avoid using L1, for example the teachers use communicative strategies such as approximation, word coinage and circumlocution. However, other data collecting techniques including interviews and classroom observation should be used to gain a deeper insight about L1 use in EFL classrooms in Thailand. More studies on a larger sample are also recommended.

Additionally, teacher professional development needs to assist teachers who are struggling with judicious use of L1/L2. Workshops are a great way to develop teachers which include a discussion of bilingual education, and triangulating possible functions of L1 use, with teachers sharing their reasoning for the judicious use of L1. This would help EFL teachers to become empowered and have agency for their teaching.

References

- Alshehri, E. (2017). Using learners' first language in EFL classrooms. *IAFOR Journal of Language Learning*, 3(1), 20-33, From 10.22492/ijll.3.1.02
- Butzkamm, W., & Caldwell, J. (2009). *The bilingual reform: A paradigm shift in foreign language teaching*. Tübingen: Narr Verlag Tübingen.
- Cook, V. (2001). Using the first language in the classroom. *Canadian Modern Language Review*, 57(3), 402-423.
- García, O., & Kley, T. (2016). Translanguaging theory in education. IN O. García & T.



- Hall, G., & Cook, G. (2013). *Own-language use in ELT: Exploring global practices and attitudes*. ELT Research Paper, British Council, London.
- _____. (2012). Own-language use in language teaching and learning: State of the Art. *Language Teaching* 45/3: 271–308.
- Kleyn (Eds.) *Translanguaging with multilingual students* (pp23-47). New York: Routledge.
- Kohi, M., & Suvama Lakshmi, G. (2020). Use of L1 in ESL/EFL classroom: Multinational teachers' perceptions and attitudes. *International Journal of English Language & Translation Studies*, 8(3). 88- 96.
- Limtrairat, O., & Aksornjarung, P. (2015). Thai L1 use by Thai teachers in upper secondary EFL classrooms. *International Humanity Social Science And Art*, 8(5), 11-36.
- Littlewood, W., & Yu, BH. (2011). First language and target language in the foreign language classroom. *Language Teaching*, 44, 64–77, From 10.1017/S0261444809990310
- Liu, Y., & Zeng, A. (2015). Loss and gain: Revisiting the roles of the first language in novice adult second language learning classrooms. *Theory and Practice in Language Studies*, 5(12), 2433–2440.
- Macaro, E. (1997). *Target language, collaborative learning and autonomy*. Clevedon: Multilingual Matters.
- Macmillan, B., & Rivers, D. (2011). The practice of policy: Teacher attitudes toward 'English-only'. *System*, 39(2), 251–263, From 10.1016/j.system.2011.04.011
- Nanda, D. (2021). Investigating the teachers' perceptions toward the use of L1 in teaching English. *Journal of Language Teaching and Learning, Linguistics and Literature*, 9 (1), From 10.24256/ideas.v9i1.1769
- Orfan, S., & Noori, A., (2022). First language use in EFL classes. *Research Square*, 1-18, From org/10.21203/rs.3.rs-1472524/
- Tanriseven, U. (2021). An investigation into the teachers' use of L1 in EFL Classes. *International Journal of Education*, 9 (2), 125-131.
- Tian, L., & Hennebry, M. (2016). Chinese learners' perceptions towards teachers' language use in lexical explanations: A comparison between Chinese-only and English-only instructions. *System*, 63, 77–88.
- Wei, L. (2018). Translanguaging as a practical theory of language. *Applied Linguistics*, 39 (1): 9–30, From org/10.1093/applin/amx039



Zhao, T., &Macaro, E. (2016). What works better for the learning of concrete and abstract words: Teachers' L 1use or L 2-only explanations? *International Journal of Applied Linguistics*, 26 (1), 75–98, From 10.1111/ijal.12080.14 J.-Y. SHIN ET AL.



การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3

Personnel Administration of School Administrators Affecting Performance Satisfaction of Private Vocational Education Teachers in Northeast Region 3

เวทิดา ศรีเดช¹, โกวัฒน์ เทศบุตร²

Wethida Sridet¹, Kowat Tesaputa²

(Received: 2023-8-4; Revised: 2023-10-15; Accepted: 2023-10-31)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 2) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 จำนวน 347 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹ Master of Education Degree Program Student in Educational Administration, Roi-Et Rajabhat University

² Lecturer, Educational Administration Program, Faculty of Education, Roi-Et Rajabhat University

Corresponding author, E-mail: wathida9@gmail.com



ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.82 และแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.75 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุ และด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการให้ออก/พ้นจากราชการ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือกลุ่มงาน และค่าตอบแทน 3) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านด้านการสรรหาและการบรรจุ (X_2) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_4) ด้านการให้ออก/พ้นจากราชการ (X_5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_3) และด้านการวางแผนอัตรากำลัง (X_1) ร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ได้ร้อยละ 32.00 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.942 + .338X_2 + .062X_4 + .040X_5 + .061X_3 + .072X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .376Z_{X_2} + .102Z_{X_4} + .097Z_{X_5} + .109Z_{X_3} + .104Z_{X_1}$$

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู, อาชีวศึกษาเอกชน



Abstract

This research aimed: 1) to study the personnel administration of school administrators of private vocational education in northeast 3; 2) to investigate the performance satisfaction of private vocational education teachers in northeast 3; 3) to explore the relationship between the personnel administration of school administrators and the performance satisfaction of private vocational education teachers in northeast 3; and 4) to create a predicting equation of personnel administration of school administrators affecting the performance satisfaction of private vocational education teachers in northeast 3. The samples were 347 administrators and teachers of private vocational education in northeast 3. The stratified random sampling technique was employed to randomize the sample. The research instrument was a 5-rating scales questionnaire with the reliability of personnel administration part equal 0.82, and teachers' performance satisfaction part equal 0.75. Statistics used to analyze data were mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression.

Research results were: 1) personnel administration of school administrators of private vocational education in northeast 3 in overall was at a high level, when each aspect was considered, it was found at the highest level in the aspect of manpower planning, recruitment and appointment, and at a high level in the aspect of performance appraisal, personnel development and retirement; 2) the performance satisfaction of private vocational education teachers in northeast 3 in overall was at the highest level, when each aspect was considered, it was found that the aspect of working environment, and job advancement was at the highest level, while the aspect of relationship with co-workers or work groups, and compensation was at a high level; 3) personnel administration of school administrators and performance satisfaction of private vocational education teachers in northeast 3 was a positive correlation at a high level with statistically significant at .01; and 4) personnel administration of school administrators in terms of recruitment and appointment (X_2), personnel development (X_4), resignation from government service (X_5), performance appraisal (X_3) and manpower planning (X_1) together predicted performance satisfaction of private vocational education teachers in northeast 3 at 32.00 percent, can be written predictive equations as follows:



The predictive equation in raw score:

$$Y' = 1.942 + .338X_2 + .062X_4 + .040X_5 + .061X_3 + .072X_1$$

The predictive equation in standard score:

$$Z'_y = .376Z_{x2} + .102Z_{x4} + .097Z_{x5} + .109Z_{x3} + .104Z_{x1}$$

Keywords: Personnel management, Teacher performance satisfaction, Private vocational education

บทนำ

การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านเพื่อให้เยาวชนของประเทศมีคุณภาพ มีความเจริญงอกงามและพร้อมที่จะเป็นกำลังหลักและกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ซึ่งองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้ประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ในสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต สอดคล้องกับที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545

ความพึงพอใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างยิ่ง หากบุคคลใดได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจย่อมได้ผลงานมากกว่าการได้ปฏิบัติงานที่ไม่พึงพอใจ ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน (2523: 497) ระบุว่า ในการดำเนินการใด ๆ ก็ตาม หากต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์ ควรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ครู อาจารย์ก็เช่นกัน การช่วยเหลือครู อาจารย์ให้มีสุขภาพจิตดี โดยปราศจากการคับข้องใจและความเครียด มีความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากจะเป็นผลดีต่อครู อาจารย์เองแล้ว ยังเท่ากับเป็นการช่วยเหลือนักเรียนให้ได้รับสภาพการณ์ที่ดีตามไปด้วย อันจะส่งผลดีต่อกระบวนการเรียนการสอนครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์การทางสังคมมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาให้ความรู้แก่สมาชิกทางสังคมโดยใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปมีอยู่ 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ทั้งนี้ทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวถือว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้ว่าผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจกำหนดแผนงาน โครงการหรือระบบงานไว้ดีอย่างไรก็ตาม ถ้าหากคนรับผิดชอบงาน ไม่มีความรู้ ไม่มีวิสัยทัศน์ กับงานที่ทำอยู่ ก็จะทำให้แผนงานโครงการของงานที่กำหนดไว้ดำเนินการได้ อย่างล่าช้าหรือไม่สำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษาเป็นพิเศษ มุ่งเน้นดูแลเอาใจใส่ สนับสนุน ช่วยเหลือ และกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้พวกเขาทุ่มเทศักยภาพและความสามารถในการ



ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลังขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ (รุ่ง แก้วแดง, 2546)

บริบทในปัจจุบันของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 แม้ว่าการจัดการ การศึกษาทุกระดับในสถานศึกษาเอกชน ในแต่ละสถานศึกษาสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้ ตามบริบทของตนเอง แต่ยังประสบปัญหาโดยเฉพาะหากพิจารณาจากคุณภาพการศึกษาเอกชนที่ผ่าน มาอย่างไม่เป็นที่พอใจของสังคม นักเรียนที่สำเร็จการศึกษามีความสามารถและสมรรถนะไม่สอดคล้องกับ ความต้องการ ครูสอนไม่ตรงวุฒิ และการขาดแคลนครูในขณะทีครูส่วนมากขาดประสบการณ์ในสถาน ประกอบการ อีกทั้งครูยังมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากภาระงานสอน ส่วนการพัฒนาครูก็ยังคงขาดการดูแล เอาใจใส่อย่างจริงจัง ตลอดจนการขาดแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การศึกษาและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน, 2557) ซึ่งสภาพการจัดการเรียนการสอนยังไม่เหมาะสมไม่สอดคล้องกับ ลักษณะเฉพาะของการจัดการศึกษา จึงทำให้เกิดปัญหาตามมา ผลสำเร็จจากการจัดการศึกษา ไม่เท่าเทียมกัน โดยสะท้อนผ่านตัวชี้วัดคุณภาพการจัดการศึกษาจากผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ ด้านอาชีวศึกษา (V-NET) และการแข่งขันนวัตกรรมสุดยอดคนอาชีวะ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาคณะครูในการจัดการศึกษาจึงต้องเร่งรัดเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา (สมาคม วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2562)

ด้วยความสำคัญและปัญหาของการบริหารงานบุคคลและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูอาชีวศึกษาเอกชนดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 จึงสนใจที่จะทำวิจัยการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับผิดชอบบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ในการวางแผน พัฒนาและปรับปรุงระบบ บริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ 3
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ 3



3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3

4. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการบรรจุ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ออก/พ้นจากราชการ อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3

วิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุ 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 5) ด้านการให้ออก/พ้นจากราชการ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 จำนวน 1,537 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 จำนวน 347 คน ซึ่งได้จากการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 41 คน และครูจำนวน 306 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูแต่ละจังหวัด



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Type)

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Type)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบประมาณค่าจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

2. วิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาและวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ที่สอดคล้องและครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ

3. สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมนิยามองค์ประกอบแต่ละด้านของการบริหารงานบุคคล และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณาเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามในแต่ละด้านว่าครอบคลุมนิยามของด้านนั้นๆ ตลอดจนตรวจสอบสำนวนภาษาที่มีความกำกวมและยังไม่กระชับ ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของข้อมูลและนำข้อมูลมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้องของนิยามศัพท์เฉพาะและข้อคำถามของตัวแปรแต่ละตัว การใช้ภาษา (Wording) ให้เหมาะสม จากนั้นนำผลการประเมินที่ได้มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence: IOC) โดยพิจารณาเลือกใช้ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีชี้วัด



ความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (บุญชม ศรีสะอาด. 2556) การวิจัยครั้งนี้ข้อคำถามแต่ละข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อที่ 6 มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.82 และตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.75

8. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 347 ชุด ให้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วน ได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้านการแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556)

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก



ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน แปรผลโดยใช้เกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556) ดังต่อไปนี้

≥ 0.81 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

0.61–0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.41–0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

0.21–0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

≤ 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า



1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การวางแผนความต้องการบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องกับตำแหน่งว่าง

1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 6 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้าของงาน

1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นำผลการประเมินไปประกอบการเลื่อนตำแหน่ง

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการเพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง

1.5 ด้านการให้ออก/พ้นจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้ออกจะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรหางานใหม่ที่พอใจมากกว่าได้

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า

2.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือกลุ่มงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆ

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

2.4 ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนมีความเหมาะสม

3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .511$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการสรรหา



และการบรรจุ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ออก/พ้นจากราชการ ตามลำดับ

4. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้านการสรรหาและการบรรจุ (X_2) ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ร้อยละ 27.60 เมื่อเพิ่มด้านการพัฒนาบุคลากร (X_4) จะมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 29.30 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 1.70 เมื่อเพิ่มด้านการการให้ออก/พ้นจากราชการ (X_5) เข้าไปจะมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 30.20 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 0.90 เมื่อเพิ่มด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_3) เข้าไปจะมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 31.10 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 0.90 และเมื่อเพิ่มด้านการวางแผนอัตรากำลัง (X_1) เข้าไปมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 32.00 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 0.90 ดังนั้นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้านที่กล่าวมา ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.942 + .338X_2 + .062X_4 + .040X_5 + .061X_3 + .072X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .376Z_{X2} + .102Z_{X4} + .097Z_{X5} + .109Z_{X3} + .104Z_{X1}$$

อภิปรายผล

จากการวิจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ผู้วิจัยนำประเด็นข้อค้นพบสำคัญและนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการวางแผนอัตรากำลัง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นถึงความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรภายในสถานศึกษา ผู้บริหารมีการวางแผนความต้องการบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นระบบและมีการวางแผนความต้องการบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องกับตำแหน่งว่าง ผู้บริหารมีการวางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร และผู้บริหารมีแนวทางในการดำเนินการวางแผนความต้องการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่พิชิต สุดโต (2555) ชี้ว่าผู้บริหารต้องดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล



การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่โอน ย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คงอยู่กับองค์กรยาวนานเท่านั้น

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการทำงานปัจจัยต้นๆ จะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานประกอบการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยการทำงานด้วยความไว้วางใจ ให้ความเคารพซึ่งกันและกันมีความไว้วางใจกัน และมีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพราะถ้าสภาพแวดล้อมต่างๆเอื้อต่อการทำงานงานที่ทำก็จะออกมาดีและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังที่ ศิวพร โปทยานนท์ (2554) ชี้ว่า สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานหรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้เช่นเดียวกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการการให้ออก/พ้นจากราชการ ตามลำดับ ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้เพราะสถานศึกษาเอกชนที่ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆนั้นจะให้ความสำคัญกับการสรรหาและบรรจุครูให้ตรงกับสายงานที่ทางสถานศึกษาต้องการโดยมีวิธีการค้นหาบุคคลตามที่ได้วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว มีการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน มีกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการสรรหาและบรรจุ มีการจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน มีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้าของงาน มีการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาและบรรจุ มีการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาและบรรจุ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและบรรจุ และขั้นตอนในการสรรหาและบรรจุดำเนินการด้วยความยุติธรรม ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระแสง ปภัสสร (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับมาก 2) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล



ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามอายุ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเห็นมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง

4. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 จากตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร มีตัวแปรที่ทดสอบแล้วมีความสามารถในการพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ตัวแปรตามลำดับคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้ออก/พ้นจากราชการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนอัตรากำลัง จะเห็นว่าองค์ประกอบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสำคัญกับการสรรหาและการบรรจุบุคลากรของสถานศึกษา โดยมีวิธีการค้นหาบุคคลตามที่ได้วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว มีการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน มีกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการสรรหาและบรรจุ มีการจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน มีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้าของงาน มีการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาและบรรจุ มีการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาและบรรจุ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและบรรจุ และขั้นตอนในการสรรหาและบรรจุดำเนินการด้วยความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วิทย์อุดม (2557) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุ เป็นกระบวนการในการแสวงหาและจูงใจให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีตรงกับความต้องการขององค์กรให้เข้ามาร่วมทำงานและช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ รณกฤต รินทะชัย (2557: 21) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุ เป็นการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกรอบภารกิจงานนั้นจะต้องสรรหาด้วยความยุติธรรม ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งใหม่ การโยกย้าย การขอกลับเข้ารับราชการใหม่ ต้องดำเนินการทุกขั้นตอนด้วยความยุติธรรม และโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการบุคลากรหรือมีความพึงพอใจในกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จึงจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถคิดประโยชน์กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2549) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคลในสังคมใดสังคมหนึ่ง หรือในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรจะครอบคลุมใน 3 เรื่อง คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดของ เพชร กล้าหาญ (2552) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถประสบการณ์ให้ทันสมัยทันเหตุการณ์ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์จนเป็นที่พอใจ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การอบรม สัมมนา การนิเทศภายใน การศึกษาดูงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อและศึกษาด้วยตนเอง การได้รับข่าวสารความรู้ของครูและบุคลากร การทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง การลาศึกษาต่อทั้งในประเทศ



และต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพศาล มะระพุกษ์วรรณ (2539) กล่าวว่า การให้ออก/พ้นจากราชการ เป็นการเลิกจ้าง (Separation) อาจจะเป็นการชั่วคราว อันเนื่องมาจากธุรกิจขององค์กรได้หดตัวหรือเป็นการถาวร เช่น การปิดกิจการของบริษัท การเลิกจ้างอาจมี 2 ลักษณะคือ แบบเต็มใจ ซึ่งได้แก่ การลาออก หรือแบบไม่เต็มใจ อันเนื่องมาจากลูกจ้างคนนั้นมีความผิด หรือบริษัทได้เลิกกิจการ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) กล่าวว่า การให้ออก/พ้นจากราชการ เป็นการเลิกจ้างพนักงานอาจพ้นจากงานภายในองค์กรโดยไม่เต็มใจ เนื่องจากเขารู้สึกเป็นส่วนเกินขององค์กร หรือเขาไม่ได้รับการยอมรับจากองค์กรเพราะเขาทำผิดวินัย หรือมีปัญหาในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ต้องออกจากบริษัท และสอดคล้องกับแนวคิดของ วนิตา เหลนปก (2560) กล่าวว่า การให้ออก/พ้นจากราชการ เป็นการที่บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่น การหย่อนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมลักขโมยหรือการติดยาเสพติด รวมถึงการขาดความใส่ใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการเกษียณอายุและการสร้างความเสียหายให้แก่องค์กรอย่างร้ายแรง อันจะเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้แก่บุคลากรคนอื่น ๆ ทั้งนี้จะต้องมีการพิจารณาทางวินัยอย่างรอบคอบก่อนให้ออกจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาราณี สัสดีวงศ์ (2553) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นกระบวนการตรวจสอบ ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อนำไปประกอบในการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง และใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ เท่งประกิจ (2557) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมด้านการบริหารบุคคลที่ใช้ในการประเมินค่าของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการทำงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนด้วยวิธีการสังเกต จดบันทึกและประเมินผลโดยหัวหน้างานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญไชย พิมพ์คำ (2558) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลว่าปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพของงาน ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บังคับบัญชาที่จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อนำมาพิจารณาตัดสินใจหรือดำเนินการแก้ไขปรับปรุง จัดวางบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการประเมินบุคคลจะประเมินในสามด้าน คือ คุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานและประเมินการอุทิศตนให้กับการทำงานมากน้อยอย่างไร การประเมินการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรได้ทราบผลงานของตนเองและเพื่อเสริมส่วนดีให้ดียิ่งขึ้นและแก้ไขข้อบกพร่อง และเป็นเครื่องมือของการบริหารงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นงนุช วงษ์สุวรรณ (2553) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังว่า เป็นกิจกรรมที่สามารถนำเอาศักยภาพของมนุษย์มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์



ขององค์กรและยังประโยชน์ให้องค์กรไม่มีปัญหาด้านบุคลากร ซึ่งมีขั้นตอน คือ พิจารณาเป้าหมายและแผนขององค์กร กำหนดขอบเขตปัญหา กำหนดวิธีการในการแก้ไขปัญหา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดแนวปฏิบัติ การตรวจสอบและประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของ วิฑูรย์ สีแดง (2553) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมของงานบุคลากรที่เกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อวางแผนในการกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่ง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบรรจุบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้เพียงพอกับความต้องการของหน่วยงาน ขอบข่ายการกิจการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งสรุปได้ 3 ด้าน คือ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่ในด้านการให้ออกหรือพ้นจากงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปพิจารณาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ให้เกิดความรู้สึกมั่นคง มีความรักและความต้องการอยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 แม้ด้านต่าง ๆ จะอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ยังมีด้านค่าตอบแทนที่ครูมีความพึงพอใจในระดับมาก ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรพิจารณาให้ความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทน หรือหาวิธีการเสริมแรงอื่น ๆ เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงยิ่งขึ้น
3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้านการสรรหาและการบรรจุ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ควรสร้างระบบและกลไกการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นมาตรฐาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรทำการวิจัยพัฒนารูปแบบการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้พัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น
2. การบริหารบุคลากรด้านการสรรหาและบรรจุเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการสรรหาและบรรจุบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. จันทบุรี : อนันตศิลป์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระเล็ง ปภสฺสโร. (2554). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พหล ดิมาภ. (2550). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิชิต สุดโต. (2555). *การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- เพชร กล้าหาญ. (2552). *การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ไพศาล มะระพุกษ์วรรณ. (2539). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มาราณี สัสดีวงศ์. (2554). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1*. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รณกฤต รินทะชัย. (2557). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- วราพร ช่างยา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยง การสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิดา เหลนปก. (2560). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรุษบำรุง (ไสยาธุระอุปถัมภ์)*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.



วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2566

- วิเชียร วิทยอุดม. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิฑูรย์ สีแดง. (2553). *ปัญหาการบริหารบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิวพร ไพรยานนท์. (2554). *พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานบุคลากรกรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ).
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุเทพ เท่งประกิจ. (2557). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2549). *การสรรหาและบรรจุพนักงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2557). *พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.



แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูมิกดาหาร

Guidelines for Developing the Information Technology Leadership of School Administrators under Mukdahan Primary Educational Service Area Office

อรพิน ปัทม¹, ชาญวิทย์ หาญรินทร์², ไพฑูรย์ พวงยอด³

Orrapin Pattum¹, Chanwit Hanrin², Paitoon Puangyod³

(Received: 2023-12-4; Revised: 2023-12-15; Accepted: 2023-12-27)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา (3) พัฒนาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา (4) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 47 คนและครู จำนวน 258 คน รวมทั้งสิ้น 305 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 4 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .72-.90 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .99 (2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .45-.80 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .98 (3) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุก ข้อ และ (4) แบบประเมินความเหมาะสม

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

Graduate Student of Educational Administration and Development Program, Faculty of Education, Nakhon Panom University.

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

Lecturer, Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Panom University.

³อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

Lecturer, Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Panom University

Corresponding author, E-mail: 656150110160@npu.ac.th



และความเป็นไปได้ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .80-1.00 ทุกข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการสอน

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ต้องศึกษานโยบายของรัฐ มีองค์ความรู้รอบด้านและนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน 2) ด้านความเชี่ยวชาญการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ควรรอบรู้ เท่าทันสื่อ และมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ 3) ด้านความเป็นเลิศทางวิชาชีพ มุ่งพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานที่เป็นเลิศ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสร้างสื่อและนวัตกรรม 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการสอน ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สร้างสื่อการสอนและจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 5) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมการใช้ซอฟต์แวร์ที่ถูกลิขสิทธิ์ และเป็นต้นแบบการศึกษานโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 6) ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินงานอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผน และประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการประเมินแนวทางพัฒนาโดยรวม พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบัน, ความต้องการจำเป็น, ภาวะผู้นำ, เทคโนโลยีสารสนเทศ

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the current and desirable conditions of information technology leadership of school administrators, (2) to assess the needs and requirements of information technology leadership of school administrators, (3) to develop guidelines for information technology leadership development of school administrators and (4) to assess the suitability and possibilities of guidelines for developing the information technology leadership of school administrators. The sample used in the study were 47 school administrators and 258 teachers, a total of 305 people, and determining the sample size according to the size of the school. with followed percent criterion in the sample size



specification selected by Stratified Random Sampling. There were 4 instruments used in this research: (1) a five-rating scale questionnaire about current situations with the index of Item Congruence (IC) between .60-1.00, the discrimination between .72-.90 and the reliability of .99; (2) a five-rating scale questionnaire about desirable situations with the index of Item Congruence (IC) between .60-1.00, the discrimination between .45-.80 and the reliability of .98; (3) a structured-interview form with the index of Item Congruence (IC) of 1.00 and (4) a suitability and possibility assessment form with the index of Item Congruence (IC) of .80-1.00. The statistics employed in data analysis were percentage, mean, and standard deviation. and the modified priority needs index ($PNI_{modified}$).

The results were as follows :

1. Information technology leadership of educational institution administrators The overall current condition is at a high level. Overall desirable conditions are at the highest level.

2. The top three most valuable needs for information technology leadership among school administrators are leadership with vision. Ethics in the use of information technology and information technology and teaching

3. Guidelines for developing information technology leadership for school administrators 1) Leadership with vision Must study government policy Have knowledge in all areas and use information on various achievements as a guideline for improving and developing work. 2) Expertise in the use of information technology. Should be knowledgeable, up to date with the media, and have regular self-development. 3) Professional excellence. Focus on developing the organization to have excellent operations and encourage teachers and personnel to use information technology to create media and innovation 4) information technology and teaching Promote the use of information technology in creating teaching media and organizing learning environments. 5) Ethics in the use of information technology. Promote the use of licensed software and serve as a model for studying personal data protection policies. 6) Supervision, monitoring, and continuous evaluation of work. Use information technology in planning and evaluate the results effectively

4. The results of the evaluation of the overall development guidelines were found to be appropriate at the highest level and feasible at a high level.

Keywords: Situations, Needs, Leadership, Information technology



บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันได้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองกับความต้องการของมนุษย์ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดต้นทุนในการผลิต การทำธุรกรรมการเงิน การสื่อสาร และลดภาระงานต่าง ๆ ได้อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการคมนาคม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 โลกในยุคดิจิทัลนี้จึงเป็นยุคที่ทุกประเทศต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และต้องไม่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และกระบวนการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ซึ่งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในแต่ละครั้งจะมีการทิ้งร่องรอยไว้เสมอ ที่จะสะท้อนการทำงาน การกระทำพฤติกรรมของแต่ละคน หรือเรียกได้ว่าเป็น “รอยเท้าดิจิทัล (Digital footprint)” ซึ่งหากเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายจะส่งผลต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของผู้กระทำได้ (สุวรรณ วิทย์ และคณะ, 2564)

ตามมติของคณะรัฐมนตรี พุทธศักราช 2560 มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ระบบและกระบวนการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลดังกล่าว โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้มากยิ่งขึ้น พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านอื่น ๆ เพื่อการบริหารงานที่เป็นเลิศ (Best practice) และส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พร้อมสำหรับการจัดกระบวนการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565) และตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2566-2570 ได้กำหนดเป้าประสงค์ให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษานั้น มีปัจจัยที่ส่งผลเป็นอย่างมากในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำ ผู้สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนา และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ จนเกิดเป็นความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความรู้ที่เป็นปัจจุบัน ความสามารถ ความเข้าใจที่ถูกต้อง ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และมีทักษะพื้นฐานด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (ไชยา ภาวะบุตร และคณะ, 2563)

อุปสรรคและปัญหาหลักที่ส่งผลให้เกิดปัญหาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน หรือการวัดและประเมินผล คือ ทรัพยากรทั้งทางด้านการเงินที่จำเป็นมากในการนำมาใช้ในการซื้อวัสดุ อุปกรณ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่อาจจะเกิดการขัดข้องหรือผุพังได้ จึงจำเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การยอมรับในความท้าทายที่เกิดขึ้น และมองหาแนวทางจัดหาหรือแนวทางแก้ไข ปัญหาที่พบให้ลดลงหรือหมดไป ดังนั้นการพัฒนาตนเองและการส่งเสริมครู บุคลากรทางการศึกษาในการ



เข้าร่วมการพัฒนาจึงเป็นส่วนที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนและสอนให้ตรงกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย (MacNeil and Delafield, 1998)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว เห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบการบริหารงานและระบบการจัดการศึกษา จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงวิทยาคม ว่ามีองค์ประกอบด้านใดบ้าง เพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถและแนวทางที่เป็นประโยชน์ในแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในการบริหารงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของชาติ และสามารถยกระดับ เพิ่มประสิทธิผล และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงวิทยาคม
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงวิทยาคม
3. เพื่อพัฒนาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงวิทยาคม
4. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงวิทยาคม

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงวิทยาคม โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methods research) ผู้วิจัยได้วางแผนการวิจัยและดำเนินการวิจัยไว้ 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงวิทยาคม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงวิทยาคม

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง



1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ปีการศึกษา 2566 จาก 246 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 196 คน และครู จำนวน 1,834 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,030 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ปีการศึกษา 2566 รวม 305 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 47 คน และครู จำนวน 258 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

2. ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

2.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

2.3 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 นี้ เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประยุกต์ใช้ตามแบบ Likert (1976) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของข้อคำถามสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .75 ถึง .90 และข้อคำถามสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .45 ถึง .80 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .99 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถามจากงานบัณฑิตศึกษา จากนั้นนำส่งหนังสือพร้อมด้วยแบบสอบถาม ส่งถึงสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บด้วยตนเอง จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม จำนวน 305 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ข้อมูลขนาด โรงเรียน) นำเสนอข้อมูลโดยการแสดงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร



โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และนำเสนอ ข้อมูลโดยการแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เกณฑ์การแปลความหมายหาค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งได้นำข้อมูลจากการศึกษา สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาคำนวณหาค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง โดยนำเสนอค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ในรูปแบบของตาราง พร้อมทั้งอธิบายได้ตาราง จากนั้นนำค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงของข้อคำถามรายชื่อของแต่ละด้านที่มีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงกว่าการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงรวมของด้านนั้น ๆ มากำหนดเป็นประเด็นความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปเป็นข้อคำถามในการกำหนดแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ในระยะที่ 2 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562)

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิด 6 ด้าน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) ได้แก่ บุคคลที่มีประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best practice) ด้านเทคโนโลยี มีประสบการณ์หรือผลงานที่โดดเด่นด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีบทบาทในการให้ข้อชี้แนะ คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interviews) ซึ่งผู้วิจัยนำประเด็นข้อค้นพบจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม จากการศึกษาระยะที่ 1 และกรอบแนวคิดทั้ง 6 ด้าน มากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์



2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ได้แก่ ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จากระยะที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยนำผลการวิจัยที่ได้จากค่าลำดับความต้องการจำเป็นของข้อคำถามรายชื่อของแต่ละด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจแนะนำ นำกลับมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบแบบ สัมภาษณ์ เพื่อหาความตรงตามโครงสร้างเนื้อหา ด้านการใช้ภาษา และด้านอื่น ๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นสมควรแก้ไขและปรับปรุง โดยแบบสัมภาษณ์มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเป็นรายชื่อ เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำแบบทดสอบฉบับสมบูรณ์ เพื่อขอรับหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 ขั้นตอนที่ 2 ค่าลำดับความต้องการจำเป็นของข้อคำถามรายชื่อที่มีค่าความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นรวมของแต่ละด้าน มากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน โดยขอหนังสืออนุญาตในการเข้าสัมภาษณ์ประสานงานทางโทรศัพท์เพื่อนัดหมายวัน เวลา ในการศึกษาและพัฒนา และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักพร้อมด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากนั้นเก็บแบบสัมภาษณ์กลับคืนมาจากผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก แล้วนำมาแยกเป็นหมวดหมู่ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย สร้างเป็นข้อสรุปจากเนื้อหา และนำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้โดยใช้การพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive analysis)

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยร่างแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง

2. นำข้อมูลแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จากการสังเคราะห์เอกสารในบทที่ 2 และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ในขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์เป็นร่างแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง



3. นำร่างแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงฯ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา ความตรงตาม โครงสร้างเนื้อหา และด้านอื่น ๆ เพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำร่างแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงฯ ที่ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปสร้างเป็นแบบ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงฯ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงฯ จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงฯ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) แบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ โดยแบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงฯ ที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 2 มาจัดทำในรูปแบบของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ มีลักษณะเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเป็นรายข้อ มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้จากการวิเคราะห์หาค่า ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (รินทร์ภัส ชัยศิริภักดิ์, 2563) ของแบบประเมิน เป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ แล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปให้กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบประเมินตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงฯ ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จากนั้นนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ 1 ฉบับ เก็บรวบรวมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้คืนมาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักรวบรวมความสมบูรณ์ ครบถ้วนของเนื้อหาในแบบประเมิน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการส่งและเก็บด้วยตนเอง



4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้ มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และนำเสนอข้อมูล โดยการแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และใช้เกณฑ์การแปลความหมายหาค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าค่าเฉลี่ยรวมไปจัดทำเป็นแนวทางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงนครพนม ฉบับสมบูรณ์ต่อไป

ผลการศึกษา

การวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงนครพนม มีผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.65-3.76$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.76$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.65$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.76-4.86$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.86$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.76$)

2. ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.309 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่ามีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยรวม จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ($PNI_{Modified} = 0.332$) และด้านที่ 5 ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($PNI_{Modified} = 0.312$)



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	3.65	0.32	มาก	4.86	0.28	มากที่สุด	0.332	1
2. ด้านความเชี่ยวชาญการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.69	0.19	มาก	4.81	0.31	มากที่สุด	0.304	4
3. ด้านความเป็นเลิศทางวิชาชีพ	3.67	0.32	มาก	4.76	0.34	มากที่สุด	0.297	5
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการสอน	3.71	0.32	มาก	4.84	0.30	มากที่สุด	0.305	3
5. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.70	0.29	มาก	4.86	0.28	มากที่สุด	0.312	2
6. ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินงานอย่างต่อเนื่อง	3.76	0.31	มาก	4.84	0.31	มากที่สุด	0.287	6
โดยรวม	3.69	0.26	มาก	4.83	0.24	มากที่สุด	0.309	-

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร แนวทางพัฒนา (1) ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องศึกษานโยบายของรัฐ มีองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่รอบด้าน นำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย (2) ด้านความเชี่ยวชาญการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรรอบรู้และเท่าทันสื่อนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างมีวิจารณญาณ ในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนานตนเองอย่างสม่ำเสมอ (3) ด้านความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานที่เป็นเลิศ มีจรรยาบรรณวิชาชีพ มีเครือข่ายความร่วมมือ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสร้างสื่อและนวัตกรรมการสอน (4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการสอน ผู้บริหาร



สถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสร้างสื่อการสอนและจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการ และมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งเน้นความต้องการของนักเรียนเป็นสำคัญ (5) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และการใช้ซอฟต์แวร์ที่ถูกลิขสิทธิ์ และเป็นต้นแบบของการศึกษานโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (6) ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการวางแผน และดำเนินการระบอบรวมการประเมินและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและหลากหลาย แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

4. ประเมินความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.60-4.76$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.76$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และด้านความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.60$) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.04-4.44$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.44$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.04$)

ตารางที่ 2 การประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	4.60	0.40	มากที่สุด	4.04	0.30	มาก
2. ด้านความเชี่ยวชาญการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.72	0.18	มากที่สุด	4.24	0.43	มาก
3. ด้านความเป็นเลิศทางวิชาชีพ	4.60	0.37	มากที่สุด	4.44	0.38	มาก
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการสอน	4.64	0.38	มากที่สุด	4.32	0.50	มาก
5. ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.68	0.27	มากที่สุด	4.24	0.33	มาก
6. ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินงานอย่างต่อเนื่อง	4.76	0.09	มากที่สุด	4.32	0.30	มาก
โดยรวม	4.67	0.11	มากที่สุด	4.26	0.25	มาก



อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นน่าสนใจที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการกำกับ ติดตาม และประเมินงานของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังที่ ปริญญาพร ขุนพรม (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการติดตาม และประเมินผล ควรมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และควรมีการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้น มีการเปรียบเทียบผลประเมินที่ได้จากการปฏิบัติจริงกับผลที่คาดหวัง ที่สำคัญ ต้องมีระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีทรัพย์ หิรัญ จันทรักษ์ และคณะ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาทการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ผู้บริหารมีความสามารถในการผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูประยุกต์เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานในสถานศึกษา และนำเทคโนโลยีมาใช้ในเก็บรวบรวม วิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเพื่อใช้การวัดผลและการประเมินผลทั้งในการเรียนการสอน หรือใช้เทคโนโลยีในการประเมินระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษภา รัตน์สุพร และยศพร การงาน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษากรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาระบบสารสนเทศการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี โดยผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาระบบสารสนเทศการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) ประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผู้ประเมินการใช้งานการพัฒนาระบบสารสนเทศการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี นอกจากนี้การปฏิบัติงานโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้การจัดการกับข้อมูลที่มีอยู่ มีความถูกต้องและมีประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูลมากขึ้น 3) ควรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถดูแลแก้ไข และวางแผนทางในการพัฒนาระบบในอนาคต รวมถึงการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ดูแลในส่วน of ข้อมูลสารสนเทศของระบบโดยตรง เพื่อให้ข้อมูลของระบบมีความเป็นปัจจุบัน และสามารถนำสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำที่มี



วิสัยทัศน์ และด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ และค่านิยมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายในการทำงาน รวมทั้งกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตาม อีกทั้งควรมีการจัดการทรัพยากร และการมอบหมายภาระงานอย่างชัดเจน มีการจัดสรรคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตอย่างทั่วถึง และมีการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานและการเรียน การสอน และควรมีการออกข้อบังคับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความปลอดภัยในตนเอง และมีส่วนร่วม ในการออกกฎหมายลิขสิทธิ์และสิทธิทรัพย์สินทางปัญญา และบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวิสัยทัศน์ (ปริญญพร ขุนพรม, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรัพย์ศิริ จันทักษ์ และคณะ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาทการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ด้าน ICT เปรียบเสมือนการมองเห็นภาพอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนโดยผ่านการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและปัญหาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และการวางแผนงานร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกฝ่าย ตลอดทั้งมีการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรครูให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ รวมไปถึงการ เป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีด้วยความระมัดระวัง

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญ ของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้ สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทาง เทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (ธณชันท พรหมแทนสุด, 2565)

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความ เป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีแนวทางพัฒนาแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องศึกษานโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มีองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่รอบด้าน อัปเดตความรู้ให้ทันสมัย และสามารถถ่ายทอดให้กับครู และบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ และนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการทำงาน มีความรอบรู้ มีความความสามารถ และมีเทคนิควิธีการที่หลากหลายรวมถึงสามารถ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศผ่านสื่อออนไลน์ (ชัยญากต์ ไยดี, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ อักษร และคณะ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหาร สถานศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการมีผู้นำด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร มีการรับรู้ในการกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน



ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และพัฒนาทักษะเช่นเดียวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวิชญ์ สนลอยและคณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ทันสมัย รวมไปถึงมีการสนับสนุนให้ครูมีการสร้างสื่อการเรียนการสอน มีการสนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

ด้านความเชี่ยวชาญการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรรอบรู้และเท่าทันสื่อสารมรณาระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างมีวิจารณญาณในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และศึกษาข้อดี ข้อเสียของเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีของครูและบุคลากร (จิตtima วรณศรี, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Alenezi (2016) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนของชาวคูดอาระเบีย ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีสถานะไม่ดีในฐานะตัวขับเคลื่อนการนำ ICT ไปใช้ในโรงเรียนของชาวคูดอาระเบียผ่านการใช้ศูนย์ทรัพยากรการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ และทัศนคติของพวกเขาต่อเทคโนโลยีสารสนเทศจำกัดอยู่แค่การพัฒนาตนเอง และการสร้างทัศนคติเชิงบวกส่วนบุคคลต่อการสอนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hero (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสำรวจความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา: อิทธิพลที่มีต่อความสามารถทางเทคโนโลยีของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูเห็นด้วยกับความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานที่เป็นเลิศ มีความยั่งยืน สามารถแข่งขันได้ในปัจจุบันและอนาคต ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างสื่อและนวัตกรรมการสอน ด้วยโปรแกรมต่าง ๆ ในรูปแบบออนไลน์ ควรมีการขยายบรรณวิชาชีพ เผยแพร่ผลงานให้กับผู้ที่สนใจ และมีเครือข่ายความร่วมมือ ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำด้านการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูเข้าใจและเห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดเก็บและดูแลระบบข้อมูลให้สามารถเรียกใช้ได้สะดวก (ชญญญากค์ โยดี, 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตtima วรณศรี (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณลักษณะของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ประกอบด้วย ทักษะทางเทคโนโลยี ความฉลาดทางสังคม การเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม และการจัดองค์กรทั้งระบบ



ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมออกแบบหลักสูตร กลยุทธ์ทางการสอน และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ผสมผสานเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม จัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ สามารถอำนวยความสะดวกในการทำงานได้ และส่งเสริมด้านการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร เพื่อยกระดับบุคลากรทางด้านวิชาการ (Yildiz, 2022) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสร้างสื่อการสอน มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มุ่งเน้นที่ความต้องการของนักเรียนเป็นสำคัญ ด้านการร่วมส่งเสริมพัฒนาการ โดยพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการใช้ ICT ของครูในห้องเรียน (Gyeltshen, 2021) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ อักษร และคณะ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และพัฒนาทักษะเช่นเดียวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถกำหนดกลยุทธ์และกำหนดแผนพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและอำนวยความสะดวกในการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมและจัดสรรทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ MacNeil และ Delafield (1998) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำหลักสำหรับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้บริหารอื่น ๆ ต้องยอมรับความท้าทายในการสร้างเงื่อนไขสนับสนุน ซึ่งจะส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์อย่างสร้างสรรค์ และเตรียมครูในแผนพัฒนาวิชาชีพ เพื่อบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับหลักสูตร จะต้องให้การสนับสนุนในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้ครูของสถานศึกษาสามารถเข้าถึงคอมพิวเตอร์ในช่วงเวลาการเรียนการสอนและเวลาว่าง

ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม และบังคับใช้ความเป็นส่วนตัว ความปลอดภัยและความปลอดภัยออนไลน์ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้นแบบของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีจริยธรรม มีการศึกษานโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ยึดหลักความมีจริยธรรมในด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล และมีความรอบคอบในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีนโยบายและการวางแผน มีการออกข้อบังคับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความปลอดภัยในตนเอง และบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา (ปริญญพร ขุนพรม, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Raman และ Thannimalai (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพที่มีต่อการบูรณาการเทคโนโลยีของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบสูงสุดในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญในการบูรณาการเทคโนโลยี ซึ่งจะต้องนำไปปฏิบัติในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูบูรณาการเทคโนโลยี จะสามารถส่งเสริม การคิดของนักเรียนให้มีความหลากหลาย เพิ่มความคิดสร้างสรรค์ และช่วยผลิตแรงงานที่มีทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไซยา ภาวะบุตร และคณะ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนเกิดการ



ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรัพย์ศิริธัญ จันทักษ์ และคณะ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาทการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีด้วยความระมัดระวัง พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและกำหนดมาตรการด้านจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้ ICT ของผู้บริหาร

ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวางแผน และดำเนินการรวบรวมผลการประเมินและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีการประเมินที่หลากหลาย มีการใช้เทคโนโลยีในการกำกับ ติดตามและการประเมินการทำงานของครู บุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการใช้ซอฟต์แวร์ที่ถูกลิขสิทธิ์ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับงาน ดังที่ ปริญญพร ขุนพรม (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การติดตามและประเมินผล ควรมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และควรมีการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้น มีการเปรียบเทียบผลประเมินที่ได้จากการปฏิบัติจริงกับผลที่คาดหวัง ที่สำคัญต้องมีระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา รัตนสุพรและยศพร การงาน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษากรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาระบบสารสนเทศการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี โดยผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาระบบสารสนเทศการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผู้ประเมินการใช้งานการพัฒนาระบบสารสนเทศการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับดี นอกจากนี้การปฏิบัติงานโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การจัดการกับข้อมูลที่มีอยู่ มีความถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง

4.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

4.1.1 ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับต่ำสุดและมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องร่วมกันปรึกษาหารือและร่วมวางแผนเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ



ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับสูงสุด ดังนั้น ผู้เรียนสถานศึกษาครูและบุคลากรจึงควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน เช่น การออกแบบหลักสูตรกลยุทธ์การสอนสื่อการสอนและสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้และต้องมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถตรงกับหลักสูตรต่อไป

4.1.2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย และนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผ่านมา เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป

4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

4.2.1 ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปพัฒนาภาวะผู้นำในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา

4.2.3 นำผลการวิจัยไปขยายผลกำหนดเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา และหน่วยงานการศึกษาอื่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิตติมา วรณศรี. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล, *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(10), 458-472.
- เจษฎา รัตนสุพร และยศพร การงาน. (2560). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษากรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 18(1), 26-41.
- ชัยญญากาศ ไยดี. (2561). การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 8(1), 150-164.
- ไชยา ภาวะบุตร, สุรัตน์ ดวงขาม และ สมัทนา หาญสุริย์. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(33), 1-11.



- ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์, ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, วลัณิกา ฉลากบาง และพรเทพ เสถียรนพแก้ว. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยยับยั้งบทบาทการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. *วารสารราชพฤกษ์*, 16(2), 1 – 8.
- ธณัชนันท์ พรหมแทนสุด. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 7(8), 440-456.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ ฯ สุวีริยาสาส์น.
- ปริญญพร ขุนพรม. (2564). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการโรงเรียนประถมศึกษา. ปรัญญาสุขภูมิจิต กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รินทร์ภัสร์ ชัยหิรัญกิตต์. (2563). ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะของนักบัญชี. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 9(1), 86-104.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณ ไร่, สุวัฒน์ รักขันโท และ สิริวัฒน์ ศรีเครือดง. (2564). ความเป็นพลเมืองดิจิทัล. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 339-355.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- อภิวิชญ์ สนลอย, อรพรรณ ตูจินดา และดวงใจ ชนะสิทธิ. (2565). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(1), 89-101.
- อำนาจ อับซร, บุญจันทร์ สีสันต์ และปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2019). Information and communication technology leadership of school administrators in Thailand. *International Journal of Instruction*, 12(2), 639-650.
- Alenezi, A. (2017). Technology leadership in Saudi schools. *Educ Inf Technol*, 22, 1121-1132.
- Gyeltshen, L. (2021). Principals' technology leadership behavior and teachers' use of information and communication technology (ICT) in Bhutan. *Suranaree Journal of Social Science*, 15(2), 125-135.
- Hero, J. (2020). Exploring the principal's technology leadership: Its influence on teachers' technological proficiency. *International Journal of Academic Pedagogical Research (IJAPR)*, 4 (6), 4-10.



- MacNeil, A. and Delafield, D. (1998). Principal leadership for successful school technology implementation. *ERIC (Educational Resources Information Center)*, pp. 296-300.
- Raman, A. and Thannimalai, R. (2019). The influence of principals' technology leadership and professional development on teachers' technology integration in secondary school. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 15(1) : 203-228.
- Yildiz, B. (2022). Education administrators as technology leaders in blended learning. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 7(17), 976-985, From <http://dx.doi.org/10.35826/ijetsar.387>.



แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

Guidelines for Developing the Educational Leadership of School

Administrators under Mukdahan Primary Educational Service Area Office

จามจรี อินไชยา¹, ชาญวิทย์ หาญรินทร์², ไพฑูรย์ พวงยอด³

Chamchuri Inchaiya¹, Chanwit Hanrin², Paitoon Puangyod³

(Received: 2023-12-3; Revised: 2023-12-15; Accepted: 2023-12-26)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา (3) พัฒนาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา (4) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 47 คน และครู จำนวน 258 คน รวมทั้งสิ้น 305 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 4 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .27 – .83 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .96 (2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80–1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .26 – .78 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .96 (3) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และ (4) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ มีค่าดัชนี

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

Graduate Student of Educational Administration and Development Program, Faculty of Education, Nakhon Panom University.

²อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

Lecturer, Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Panom University.

³อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

Lecturer, Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Panom University

Corresponding author, E-mail: fuse_elegant@hotmail.co.th

วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2566 

ความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาข้อมูล ข่าวสาร เหตุการณ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการปฏิบัติงาน 2) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการระบบข้อมูลในสถานศึกษา 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง ใช้คำพูด ท่าทาง การวางตนที่เหมาะสม 5) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรในกลุ่มเครือข่ายได้แสดงศักยภาพของตน 6) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีจิตใจดี โอบอ้อมอารี มีความรักและความศรัทธาในวิชาชีพ
4. ผลการประเมินแนวทางพัฒนาโดยรวมพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบัน, ความต้องการจำเป็น, ภาวะผู้นำ, การศึกษา

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the current and desirable conditions of educational leadership of educational institution administrators, (2) to assess the needs and requirements of educational leadership of school administrators, (3) to develop guidelines for educational leadership development of school administrators and (4) to assess the suitability and possibilities of guidelines for developing the educational leadership of school administrators. The sample used in the study were 47 school administrators and 258 teachers, a total of 305 people, and determining the sample size according to the size of the school. With followed percent criterion in the sample size specification selected by Stratified Random Sampling. There were 4 instruments used in this research: (1) a five-rating scale questionnaire about current situations with the index of Item Congruence (IC) between

.80–1.00, the discrimination between .48-.90 and the reliability of .98; (2) a five-rating scale questionnaire about desirable situations with the index of Item Congruence (IC) between .80–1.00, the discrimination between .37-.80 and the reliability of .96; (3) a structured- interview form with the index of Item Congruence (IC) of 1.00 and (4) a suitability and possibility assessment form with the index of Item Congruence (IC) of 1.00. The statistics employed in data analysis were percentage, mean, and standard deviation. And the modified priority needs index (PNI_{Modified}).

The results were as follows:

1. The overall current situations of educational leadership of school administrators were at the high level, and the overall desirable situations of educational leadership of school administrators were at the highest level.

2. The top three highest average of need assessment in situations and needs of educational leadership of school administrators by descending order were: use of media and digital technology, collaborative networking and creative thinking.

3. Guidelines for developing the educational leadership of school administrators were 1) Visionary; School Administrators should study information, news, and events to use as information in operational planning. 2) Use of Media and Digital Technology; School Administrators should apply digital technology to manage information systems in education institutions. 3) Creative Thinking; School Administrators should search for new methods to use in educational institution administration. 4) Aspect of Human Relations; School Administrators should know how to control their own emotions, use appropriate words, gestures, and conduct themselves. 5) Collaborative Networking; School Administrators should allow personnel in the network group to show potential and continuous learning together, 6) Morality and Ethics; School Administrators should be a person with a good heart, kind-hearted with loved and faith in the profession.

4. The results of the overall development evaluation revealed that the suitability was at the highest and the possibility was at high level.

Keywords: Situations, Needs, Leadership, Education



บทนำ

สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากในอดีตมาก มีการเคลื่อนย้ายผู้คน สื่อเทคโนโลยี และทรัพยากรต่าง ๆ จากทั่วทุกมุมโลกอย่างรวดเร็วและสะดวก มีความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจสังคม การเมือง การปกครองระหว่างภูมิภาค ประเทศ สังคม และชุมชนมีความซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงของความรู้ และข้อมูลข่าวสารตลอดเวลาอย่างเป็นพลวัต แนวโน้มเด็กและเยาวชนในอนาคตจึงควรมีทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของประชากรในศตวรรษที่ 21 ในโลกแห่งศตวรรษ ที่ 21 ทักษะสำคัญที่เด็กและเยาวชนควรมี คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม หรือ 3Rs และ 8Cs ซึ่งนับเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับเด็กและเยาวชนในยุค การเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมาก ซึ่งมีความแตกต่างจากการเรียนรู้ในอดีต เพื่อให้การเรียนรู้ของผู้เรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

การตอบสนองต่อความต้องการท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ก่อเกิดการปรับตัวเพื่อให้เท่าทัน การพัฒนาและการก้าวสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญในการ สร้างวิสัยทัศน์เพื่อวางกลยุทธ์และสร้างค่านิยมวัฒนธรรมและภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 ทางด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง รวมถึงทางด้านการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงาน ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (กมล รอดคล้าย, 2558) ตลอดจนมีภาวะผู้นำสูงจึงจะสามารถบริหารจัดการการศึกษา ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมสู่การ เปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ดังนั้นทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูงมีคุณลักษณะที่เหมาะสม และมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2557)

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผู้นำที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และแปลงวิสัยทัศน์ลงสู่แผนปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ปรากฏอยู่ในแผนปฏิบัติการนั้น และกระตุ้นจูงใจให้บุคลากร ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพไปพร้อม ๆ กับการเตรียมรับมือกับความซับซ้อนและความไม่แน่นอน ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานตามแผน (พัชรา วาณิชขนิณ, 2560) ผู้นำองค์กรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยน ตนเองให้มีภาวะผู้นำที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่เสมอ โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ ทางการศึกษาที่รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องมีทักษะหรือ ศิลปะการใช้ชีวิต ทักษะการเรียนรู้ สร้างสรรค์ มีความคล่องตัว และมีภูมิคุ้มกันที่จะรับมือกับสถานการณ์ โลกยุคปัจจุบันได้ เปลี่ยนแปลงตัวเองให้มีบทบาทภาระหน้าที่ในการนำการเรียนรู้ ส่งเสริมกระบวนการ จัดการศึกษา เพื่อรองรับสถานการณ์โลกยุคผันผวนเปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างเหมาะสม (เจริญ ภู่วิจิตร, 2565)

ภาวะผู้นำที่ถือได้ว่ามีความสำคัญที่สุดที่จะพัฒนาการศึกษา คือ ภาวะผู้นำทางการศึกษา โดยจะต้อง ใช้ความรู้ความสามารถนำไปสู่ผลงานทางวิชาการในการพัฒนางานหรือผลงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเอง และองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ (รุ่งนภา พรหมภักดี และคณะ, 2560) ในยุคโลกผันผวนซึ่งมีการ เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็น



จะต้องมีภาวะผู้นำทางการศึกษาเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีความผันผวน หากผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัว เปลี่ยนแปลงตัวเองให้มีบทบาทหน้าที่ในการนำการเรียนรู้ ส่งเสริมกระบวนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ย่อมมั่นใจได้ว่าจะสามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะและทักษะของความเป็นพลเมืองแห่งวิถีสถาพรศษที่ 21 มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีความผันผวนได้ อันจะเป็นการอุดช่องว่างจากผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นท่ามกลางกระแสโลกยุคผันผวน ณ ปัจจุบันและในอนาคตอย่างแน่นอน (เจริญ ภู่วิจิตร, 2565)

จากการวิเคราะห์สถานศึกษาในจังหวัดมุกดาหาร ซึ่งสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีทั้งสิ้น 246 แห่ง มีแผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566-2570 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดของหน่วยงานภายในและสถานศึกษาในสังกัด อีกทั้งยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 และเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับผู้บริหารและบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในการใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดนโยบาย ทิศทาง และจัดทำแผนในการดำเนินงานของหน่วยงานในการจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว เห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นทักษะที่สำคัญ เนื่องจากส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนและการดำเนินการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เพื่อพัฒนาแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการหาแนวทางการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาและปรับปรุงทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดแนวทางใหม่ในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิผลการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
3. เพื่อพัฒนาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
4. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเกี่ยวกับสภาพ ความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผู้วิจัยได้วางแผนการวิจัยและดำเนินการวิจัยไว้เป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2566 จาก 246 โรงเรียน จำนวน 2,030 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 196 คน และครู 1,834 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารปีการศึกษา 2566 รวม 305 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 47 คน และครู จำนวน 258 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Simple size) ตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

2.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

2.3 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 นี้ เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประยุกต์ใช้ตามแบบ Likert (1976) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของข้อคำถามสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .27-.83 และข้อคำถามสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .26-.78 และมีค่าความ



เชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .96 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่พึงประสงค์ เท่ากับ .96

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถามจากงาน บัณฑิตศึกษา จากนั้นนำส่งหนังสือพร้อมด้วยแบบสอบถาม ส่งถึงสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามกลับคืนมาจาก กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บด้วยตนเองจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้ง ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม จำนวน 305 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และดำเนินการ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

5. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ข้อมูลขนาด โรงเรียน) นำเสนอข้อมูล โดยการแสดงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง โดยใช้วิธี ประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และนำเสนอข้อมูลโดยการแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เกณฑ์การแปลความหมาย หาค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษา สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งได้นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์มาคำนวณหาค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง โดยนำเสนอค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และค่าดัชนีการจัดลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงในรูปแบบของตาราง พร้อมทั้งอธิบายใต้ตาราง จากนั้น นำค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงของข้อคำถามรายชื่อของแต่ละด้าน ที่มีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงกว่าการจัดลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงรวมข้อด้านนั้น ๆ มากำหนดเป็นประเด็นความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปเป็นข้อคำถามในการกำหนดแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงในระยะที่ 2 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การจัดลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2562)



ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิด 6 ด้าน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ ได้แก่ บุคคลที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best practice) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการศึกษา มีบทบาทในการให้ข้อชี้แนะ คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interviews) ซึ่งผู้วิจัยนำประเด็นข้อค้นพบจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงศึกษา จากการศึกษาในระยะที่ 1 และกรอบแนวคิดทั้ง 6 ด้าน มากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ได้แก่ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จากระยะที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยนำผลการวิจัยที่ได้จากค่าลำดับความต้องการจำเป็นของข้อคำถามรายชื่อที่มีค่าความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นรวมของแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจแนะนำ นำกลับมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาความตรงตามโครงสร้างเนื้อหา ด้านการใช้ภาษา และด้านอื่น ๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นสมควรแก้ไขและปรับปรุง โดยแบบสัมภาษณ์มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเป็นรายชื่อ เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำ แล้วจัดทำแบบทดสอบฉบับสมบูรณ์ เพื่อขอรับหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 ขั้นตอนที่ 2 ค่าลำดับความต้องการจำเป็นของข้อคำถามรายชื่อที่มีค่าความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นรวมของแต่ละด้าน มากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 3 คน โดยขอหนังสืออนุญาตในการเข้าสัมภาษณ์ประสานงานทางโทรศัพท์เพื่อนัดหมายวัน เวลา ในการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา



ของผู้บริหารสถานศึกษา และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก พร้อมด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากนั้นเก็บแบบสัมภาษณ์กลับคืนมาจากผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก แล้วนำมาแยกเป็นหมวดหมู่ตามกรอบแนวคิดของการวิจัยสร้างเป็นข้อสรุปจากเนื้อหาและนำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้โดยใช้การพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive analysis)

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยร่างแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยมีส่วนดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

2. นำข้อมูลแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรจากการสังเคราะห์เอกสารในบทที่ 2 และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์เป็นร่างแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

3. นำร่างแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา ความตรงตามโครงสร้างเนื้อหา และด้านอื่น ๆ เพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำร่างแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรที่ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปสร้างเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

1. ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)



2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ โดยประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 2 มาจัดทำในรูปแบบของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเป็นรายข้อ มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้จากการวิเคราะห์หาค่า ตั้งแต่ .50 ขึ้นไปของแบบประเมิน เป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ แล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปให้กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบประเมินตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จากนั้นนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ 1 ฉบับ เก็บรวบรวมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้คืนมาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สำนวความสมบูรณ์ถ้วนของเนื้อหาในแบบประเมิน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการส่งและเก็บด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติและนำเสนอข้อมูล โดยการแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เกณฑ์การแปลความหมายหาค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าค่าเฉลี่ยรวมไปจัดทำเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหารฉบับสมบูรณ์ต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.56-3.79$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.79$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 3.56$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 4.76-4.82$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 2 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.82$)



และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านที่ 4 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.76$)

2. ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.309 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยรวมมีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านที่ 2 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{Modified} = 0.354$) และด้านที่ 5 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ($PNI_{Modified} = 0.344$)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน

สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.79	0.31	มาก	4.76	0.32	มากที่สุด	0.256	6
2. ด้านการใช้สื่อและ เทคโนโลยีดิจิทัล	3.56	0.40	มาก	4.82	0.25	มากที่สุด	0.354	1
3. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	3.65	0.28	มาก	4.78	0.28	มากที่สุด	0.310	3
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	3.70	0.28	มาก	4.76	0.27	มากที่สุด	0.286	5
5. ด้านการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ	3.58	0.37	มาก	4.81	0.24	มากที่สุด	0.344	2
6. ด้านการมีคุณธรรมและ จริยธรรม	3.69	0.36	มาก	4.80	0.27	มากที่สุด	0.301	4
รวม	3.66	0.21	มาก	4.79	0.26	มากที่สุด	0.309	-



3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 แนวทางพัฒนา (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาข้อมูล ข่าวสาร เหตุการณ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงาน พัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มีการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาและนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนางาน (2) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาให้มีความทันสมัย นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการระบบข้อมูลในสถานศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ (3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกล้าคิดริเริ่มสิ่งใหม่และปฏิรูปสิ่งใหม่ เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ นำประสบการณ์เดิมที่มีอยู่มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ (4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการสื่อสาร การโน้มน้าว และการจูงใจ รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง ใช้คำพูด ท่าทาง การวางตนที่เหมาะสม ให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการดำเนินงานแก่บุคลากร และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข เป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด (5) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับบุคลากรในกลุ่มเครือข่าย สนับสนุนให้บุคลากรในกลุ่มเครือข่ายได้แสดงศักยภาพของตน สนับสนุนให้บุคลากรในกลุ่มเครือข่ายสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรในกลุ่มเครือข่ายมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (6) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีจิตใจดี โอบอ้อมอารี เมตตากรุณา มีความรักและ ความศรัทธาในวิชาชีพ ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อบุคลากรในสถานศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

4. ประเมินความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน ($\bar{X} = 4.68 - 4.84$) อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ($\bar{X} = 4.48$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 6 ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.84$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.48$) ส่วนความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ($\bar{X} = 4.53 - 4.56$)



และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ($\bar{X} = 3.92 - 4.44$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 6 ด้านการมีคุณธรรม และจริยธรรม ($\bar{X} = 4.56$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.92$)

ตารางที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.80	0.75	มากที่สุด	4.53	0.22	มากที่สุด
2. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล	4.68	0.30	มากที่สุด	4.20	0.32	มาก
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.48	0.11	มาก	3.92	0.27	มาก
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.73	0.28	มากที่สุด	4.30	0.36	มาก
5. ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	4.72	0.27	มากที่สุด	4.44	0.36	มาก
6. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม	4.84	0.17	มากที่สุด	4.56	0.38	มากที่สุด
รวม	4.71	0.11	มากที่สุด	4.33	0.23	มาก

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นน่าสนใจที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครู ดังที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร (2565) ได้มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและครู โดยการพัฒนาศักยภาพในด้านการวัดและพัฒนา ศักยภาพในด้านการประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบ Intensive Training การอบรมแบบออนไลน์ และการอบรมแบบเรียนรู้ด้วยตนเอง พัฒนาครู รูปแบบ วิธีการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีความสำคัญเป็นอย่างมาก พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะในการนิเทศการศึกษา และให้มีสมรรถนะการพัฒนางานวิชาการที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก



ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรวัฒน์ ทองเพชร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ผู้บริหาร จะต้องเริ่มพัฒนาตนเองให้มียุทธศาสตร์ที่ถูกต้อง สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ให้แก่คณะครูได้ มีการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดให้มีการประชุมอบรม ให้ความรู้แก่คณะครูในการพัฒนาหลักสูตร มีการพัฒนาวิชาชีพครูสร้างความตระหนัก สร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ

ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร (2565) มีการดำเนินงานโครงการพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและครู และนำไปขยายผลสู่ผู้เรียนและสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เกิดเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ (Network) ระหว่างศึกษานิเทศก์ ครูผู้สอน และผู้เรียน ครู ผู้บริหาร ผู้เรียน และบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีความเข้าใจ เท้าทันการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจุบัน ตามแผนพัฒนาประเทศ เศรษฐกิจพิเศษชายแดน และสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิภา ศรีวัตร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fadia และคณะ (2022) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลของความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบูรณาการเทคโนโลยีของครู ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาผู้นำด้านเทคโนโลยีจะต้องมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยกระทรวงศึกษาธิการจะต้องจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยการฝึกอบรมนี้ ควรเน้นไปที่โปรแกรมการฝึกอบรม ICT สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และ การใช้เทคโนโลยีของครู ในชั้นเรียน เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้และการสอน

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่าด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญต่อการพัฒนาในทุกภาคส่วน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร (2565) จึงมีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลหลายโครงการ และมีการพัฒนาทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยการพัฒนาระบบสารสนเทศในหน่วยงานทุกระดับให้มีระบบข้อมูลจัดการ และรายงาน ปพ. Online/ระบบรายงานผลต่อพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก/พระราชบัญญัติ คุ่มครองข้อมูลส่วนบุคคล/



ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของสถานศึกษา/สพท./สพฐ. การพัฒนาระบบพื้นฐานทางเทคโนโลยีให้ครอบคลุมทั้ง สพท. (การให้ความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีพื้นฐาน พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยี การใช้โครงข่ายอินเทอร์เน็ต การใช้อุปกรณ์ด้าน ICT และการพัฒนา Software) อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด การสร้าง พัฒนา และส่งเสริมการใช้ระบบบริหารด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ดีสำหรับสถานศึกษาให้เป็นระบบเดียวกันเพื่อลดภาระครู ลดความซ้ำซ้อนของระบบงาน และการจัดเก็บข้อมูล จัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสมในทุกระดับและเพียงพอต่อความต้องการของสำนักงาน การปรับปรุงแนวปฏิบัติในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ด้านเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับ Digital Literacy และสมรรถนะครูในทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sterrett and Richardson (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพผ่านความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล ผลการวิจัย พบแนวทางในการสนับสนุนการเรียนรู้ระดับมืออาชีพของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางดิจิทัล ได้แก่ (1) ผู้บริหาร สถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีจุดมุ่งหมาย เข้าใจความต้องการของครู และเคารพเวลาของครู (2) ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางดิจิทัล (3) ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการเสริมศักยภาพให้ครูตระหนักว่าความเป็นผู้นำ มีความจำเป็น เต็มใจช่วยเหลือครูในการเรียนรู้ เติบโตและเป็นผู้นำ

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีแนวทางพัฒนาแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษา ข้อมูล ข่าวสาร เหตุการณ์เพื่อใช้เป็นข้อมูล ในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงาน พัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มีการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาและนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนางาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรเพชญ ไตรรงค์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวน 3 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยให้ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญของหลักสูตร ปรับวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน (2) ด้านการจัด บรรยากาศที่ส่งเสริมทางวิชาการ โดยผู้บริหารจำเป็นต้องกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันจัดบรรยากาศภายในโรงเรียน (3) ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหาร จำเป็นต้องมีการกำกับติดตามเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง จัดอบรมเชิงปฏิบัติการและพัฒนาด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้บริหารและครู

ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนา



วัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาให้มีความทันสมัย นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการระบบข้อมูลในสถานศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตชาติ กุดนอก (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ได้แก่ (1) ด้านการสนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ รวบรวมข้อมูลเพื่อการวัดผลนักเรียน ประเมินการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐาน ประเมิน ประสิทธิภาพของครูและบุคลากรในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล (2) ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารต้องเตรียมความพร้อมและให้ความช่วยเหลือครูในการใช้ข้อมูลจากการวัดผลนักเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล (3) ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสัมพันธ์ของเทคโนโลยีดิจิทัลกับจรรยาบรรณความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยออนไลน์มีการดำเนินการให้เกิดความเสมอภาคในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกล้าคิดริเริ่มสิ่งใหม่และปฏิรูปลองใหม่ เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ นำประสบการณ์เดิมที่มีอยู่มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มารุสธน์ ใจแน่น (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ: พหุกรณีศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ ได้แก่ (1) การพัฒนา โดยการตระหนักรู้ด้วยตนเอง เป็นการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเองว่าถนัดสิ่งใด หรือมีสิ่งใดที่ควรพัฒนา เข้าร่วมการอบรม สัมมนา อ่านหนังสือ มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวความรู้ความคิดกับบุคคลอื่น ๆ อย่างสร้างสรรค์ (2) การพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้สิ่งที่ถูกและสิ่งที่ผิดจากเหตุการณ์แวดล้อมที่ผ่านเข้ามา ทำให้มีการเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายและสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานสู่ความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการสื่อสาร การโน้มน้าว และการจูงใจ รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง ใช้คำพูด ท่าทาง การวางตนที่เหมาะสม ให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการดำเนินงานแก่บุคลากร และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข เป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Maddah (2021) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำทางการศึกษา เพื่อพัฒนาแผนโครงสร้าง ความหลากหลายทางวัฒนธรรม มาตรฐานหลักสูตร และการมีส่วนร่วม ของคณาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำด้านการศึกษาคควรให้ครูผู้สอนและนักเรียนมีส่วนร่วมในการ สนทนา ทำให้พวกเขารู้สึกสบายใจ และให้พวกเขาเพลิดเพลินไปกับประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้วิธีการพูดเชิงวิชาการ เพื่อให้เขาสามารถเข้าถึงครูและบุคลากรได้มากยิ่งขึ้น ผู้บริหาร



สถานศึกษาต้องให้ความรู้ สื่อสาร มีส่วนร่วม และเผยแพร่สู่ชุมชน เพื่อให้เกิดการพัฒนา การศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ

ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับบุคลากรในกลุ่มเครือข่าย สนับสนุนให้บุคลากรในกลุ่มเครือข่ายได้แสดงศักยภาพของตน สนับสนุนให้บุคลากรในกลุ่มเครือข่ายสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรในกลุ่มเครือข่าย มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Khuyen Zhu และ Caliskan (2022) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง การรับรู้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมการพัฒนาผู้นำทางวิชาการ: การมีส่วนร่วมของปัจจัย จูงใจและปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์และการแบ่งปันความรู้เป็นสิ่งสำคัญต่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำ การโต้ตอบและทำงานร่วมกันในระหว่าง การฝึกอบรมมีความสำคัญมาก เนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลการรับรู้เกี่ยวกับการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีจิตใจดี โอบอ้อมอารี เมตตา กรุณา มีความรักและ ความศรัทธาในวิชาชีพ ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อบุคลากร ในสถานศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตา แก้วกระจ่าง (2563) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านจริยธรรมต่อตนเอง อดทน อดกลั้น ควบคุมอารมณ์ตนเอง ใช้จ่ายอย่างประหยัดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) ด้านจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน มีความไว้วางใจ ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมต่อผู้ร่วมงาน ใช้วาจาที่สุภาพ ให้เกียรติผู้ร่วมงาน (3) ด้านจริยธรรมต่อสถานศึกษาและสังคม กำหนดเป้าหมายและดำเนินการตามเป้าหมายของสถานศึกษา ดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมีการพัฒนาตลอดเวลา

2.4 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมภาวุธ บุญเกิด (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนการสอน ด้านการสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาบุคลากร



ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง พบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง พบว่า ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำสุดและมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถให้ความรู้และคำแนะนำแก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

1.2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรตระหนักและเห็นความสำคัญของการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาให้มีความทันสมัย นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการระบบข้อมูลในสถานศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

1.3 ควรนำแนวทางพัฒนาซึ่งเป็นผลจากการวิจัยไปใช้ดำเนินการในสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง

2.3 นำผลการวิจัยไปขยายผลกำหนดเป็นแนวทางภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้ครอบคลุมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงและหน่วยงานการศึกษาอื่นต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กมล รอดคล้าย. (2558). *การศึกษาไทย ก้าวไกลสู่อาเซียน*. บันทึก 2558. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กันตชาติ กุดนอก. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เจริญ ภู่วิจิตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาโลกยุคผันผวน*. สืบค้น เมษายน 8, 2566 จาก
<http://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20210827.pdf>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปณิดา แก้วกระจ่าง. (2563). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พัชรา วาณิชชิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- พีรวัฒน์ ทองเพชร. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มาตุสธน์ ใจแน่น. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ: พหุกรณีศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- รวิภา ศรีวัตร. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*.
วิทยานิพนธ์การศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รุ่งนภา พรหมภักดี และคณะ. (2560). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. *วารสารการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 5 (18) : 1 – 7.
- สรรเพชญ ไตรรงค์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.



- _____. (2566). ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2566. สืบค้น มิถุนายน 15, 2566 จาก https://smart.mdh.go.th/modules/book/upload_files/1689575292x420843019_3.pdf.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2557). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอดดูเคชั่น.
- อัษฎาธร บุญเกิด. (2565). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- Fadia and et al. (2022). Effect of Principal's Technology Leadership on Teacher's Technology Integration. *International Journal of Instruction*, 15(1), 781 - 798.
- Khuyen, B., Zhu, C., and Caliskan, A. (2022). Perceived Effectiveness of Academic Leadership Development Training: The Contribution of Motivational Factors And Peer Interaction. *Research in Educational Administration & Leadership*, 7(3), 633-678.
- Maddah, H. (2021). Educational Leadership for Development of Structural Plans, Cultural Diversity, Curriculum Standards, and Faculty Engagement. *International Conference on Humanities, Social and Education Sciences*, New York, USA. ISTES Organization.
- Sterrett, W. and Richardson, J. (2020). Supporting Professional Development Through Digital Principal Leadership. *Journal of Organizational & Educational Leadership*, 5(2), 1-19.



ผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติของนักศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่นจากความคิดเห็นของสถานประกอบการในต่างประเทศ

Performance Results of International Cooperative and Work Integrated Education (CWIE)
of Khon Kaen University Students from Opinions of Foreign Business Establishments

ภรณ์ทิพย์ เจริญราษฎร์¹, จีระศักดิ์ เกษจันทร์²

Ponnthip Charoenrat¹, Jeerasak Gedchant²

(Received: 2023-11-27; Revised: 2023-12-15; Accepted: 2023-12-26)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นจากความคิดเห็นของสถานประกอบการในต่างประเทศ และเพื่อประเมินทักษะของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ผ่านการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย คือ สถานประกอบการ ณ ต่างประเทศ ที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 24 แห่ง ได้มาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลกับเจ้าของกิจการ ผู้อำนวยการ และผู้จัดการ ของสถานประกอบการ ณ ต่างประเทศ เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 18 ข้อ เป็นแบบเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 2) ผลการประเมินทักษะของนักศึกษาที่ผ่านการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษา

¹นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹Educator, Professional Level, Bureau of Academic Administration and Development, Khon Kaen University

²นักวิชาการศึกษา สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

²Educator, Bureau of Academic Administration and Development, Khon Kaen University

Corresponding author, E-mail: pronso@kku.ac.th



เชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ ทั้ง 8 ทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ทราบผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ และทักษะของนักศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่นตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการในต่างประเทศเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะและทักษะตามความต้องการของสถานประกอบการได้อย่างแท้จริง ดังนั้น จึงเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อร่วมกันในการพัฒนาทักษะ นักศึกษาสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ ให้เกิดการร่วมมือดำเนินการด้วยกัน อย่างแท้จริงทั้งในการร่วมกันวางแผนจัดทำโครงการ สหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน นานาชาติ ตลอดจนการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาทั้งในทางทฤษฎีและภาคปฏิบัติ พร้อมทั้งให้มีการ ดำเนินการที่ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมชัดเจน

คำสำคัญ: การปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ สถานประกอบการ ในต่างประเทศ นักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น

Abstract

This research project aims to evaluate performance results of International Cooperative and Work-Integrated Education Performance (CWIE) of Khon Kaen University students based on the opinions of foreign business establishments and investigate skills assessment of International Cooperative and Work-Integrated Education Performance (CWIE) of Khon Kaen University students from the perspectives of foreign business establishments. The target population was foreign business establishments that have accepted students to practice International CWIE in the final semester of 2022, accounting for 24 establishments. The survey data is obtained by collecting from owners, directors, and managers of foreign business establishments. The tool used in the study was a questionnaire that consisted of 18 questions as a quantitative method. The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation values. Summary of the research findings are: 1) Evaluation of International CWIE of students in four perspectives – The overall average score was good; 2) Evaluation of eight skills assessment of International CWIE of students – An overall average score was good. The benefits from this research are identified performance results of International CWIE of students and known skills assessment of International CWIE of students from the perspectives of foreign business establishments in an attempt to utilize the results of this student to develop students to have characteristics and skills that meet the needs



of the workplace. Therefore, it is recommended that Khon Kaen University should effectively collaborate with enterprises to develop international CWIE student skills and to achieve cooperation in a joint arrangement of the international CWIE project as well as the implementation of student development activities both theory and practice, along with continuous and concrete actions.

Keywords: International Cooperative and Work Integrated Education, Foreign Business Establishment, Khon Kaen University Student

บทนำ

ด้วยสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ดำเนินการจัดการสหกิจศึกษา และการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น (Cooperative and Work Integrated Education: CWIE) ซึ่งเป็นหลักสูตรการเรียนการสอนในลักษณะร่วมผลิระหว่างสถาบันอุดมศึกษา และสถานประกอบการ เพื่อให้บัณฑิตพร้อมสู่โลกแห่งการทำงานจริงได้ทันที มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของ ตลาดงาน สามารถพัฒนาอาชีพในปัจจุบันและเตรียมพร้อมรองรับตำแหน่งงานในอนาคต CWIE จึงเป็นหนึ่งใน กลไกการจัดการเรียนการสอนที่สถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษาควบคู่กับการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ (Work-based Learning) ในทุกรูปแบบที่ทำให้ผู้เรียนมีสมรรถนะต่าง ๆ อันได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทศนคติ (Attitudes) และค่านิยม (Values) และคุณลักษณะตรงกับความต้องการของตลาดงานและพร้อมสู่โลกแห่งการทำงานจริง โดย CWIE เป็นคำที่ครอบคลุมถึงสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน ในรูปแบบต่าง ๆ อาทิเช่น Placement or Practicum, Post-course Internship เป็นต้น (สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2560)

รวมทั้งเป็นการพัฒนานักศึกษา CWIE มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เกิดการร่วมมือดำเนินการด้วยกันอย่าง แท้จริงทั้งในการร่วมกันวางแผนจัดทำโครงการสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ และการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาทั้งในทางทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ พร้อมกับการดำเนินการ ที่ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมชัดเจน และที่สำคัญการจัดการเรียนการสอนและการสร้างเสริมประสบการณ์ในการ ทำงานให้กับนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นเพื่อให้สามารถพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับ ความต้องการของสถานประกอบการได้อย่างแท้จริง ตลอดจนศึกษารูปแบบของการจัดหลักสูตร สหกิจศึกษา และการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่ายังไม่ค่อยมี การศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบของ สหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน นานาชาติ ในมหาวิทยาลัย



ต่าง ๆ ในประเทศไทย เนื่องจากเป็นนโยบายใหม่ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) และโครงการสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน นานาชาติ เป็นโครงการใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล (สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2564; มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2565)

นอกจากนี้ประเทศไทยยังประสบปัญหาวิกฤติเรื่องคุณภาพอุดมศึกษาเนื่องจาก สถาบันอุดมศึกษาไทยผลิตบัณฑิตไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต บัณฑิตขาดความรู้และทักษะของอาชีพที่เชื่อมโยงกับการประกอบอาชีพ บัณฑิตมีความรู้และทักษะรวมทั้งคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานค่อนข้างต่ำ ไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งที่ภารกิจด้านการผลิตบัณฑิตเป็นภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งที่ต้องมีการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาการ มาตรฐานวิชาชีพ และตามความต้องการของตลาดแรงงาน (อินทรา มีอินทร์เกิด, 2562) จากประเด็นนี้จึงทำให้สมาคมสหกิจศึกษาไทย (2564) ได้จัดทำโครงการสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (CWIE) นานาชาติเพื่อผสมผสานการเรียนรู้กับการทำงานเพื่อให้นักศึกษามีความพร้อมในปฏิบัติงานซึ่งถือเป็นพันธกิจสัมพันธ์ (Engagement) ระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับสถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำโครงการ CWIE นานาชาติ (สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2564) ดังนี้ 1) เพื่อทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้และเสริมสร้างประสบการณ์วิชาการและวิชาชีพจากการไปปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการในต่างประเทศ 2) เพื่อทำให้นักศึกษามีทักษะที่พร้อมปฏิบัติงาน (Employability) และมีทักษะ (Skills) ที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาประเด็นที่สอดคล้องกับกระบวนการหลักที่หน่วยสหกิจศึกษารับผิดชอบโดยจะศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน นานาชาติของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นกับการพัฒนาทักษะของนักศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน” เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกระบวนการจัดสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นให้สอดคล้องกับตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน และสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะตรงตามประเภทของตลาดแรงงานในสาขานั้นๆ ให้ได้ในอนาคต ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนานักศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเฉพาะ และเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการอย่างแท้จริง



วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อประเมินผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นจากความคิดเห็นของสถานประกอบการในต่างประเทศ

2.2 เพื่อประเมินทักษะของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ผ่านการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ

วิธีการวิจัย

1. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey analysis) โดยการเก็บข้อมูลที่ทำการศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ของสถานประกอบการ ณ ต่างประเทศ ที่รับนักศึกษาเข้าปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 24 แห่ง ได้มาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลกับเจ้าของกิจการ ผู้อำนวยการ และผู้จัดการของสถานประกอบการ ณ ต่างประเทศ โดยสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประกอบการที่มีผลต่อการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ (CWIE) ของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ภาคการศึกษาปลาย ปีการศึกษา 2565 มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 24 ตัวอย่าง โดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 14 คน รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 10 คน สถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ (CWIE) ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และทักษะของนักศึกษาที่ผ่านการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ ทั้ง 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้อำนวยการ และผู้จัดการ ของสถานประกอบการ ณ ต่างประเทศของสถานประกอบการ ณ ต่างประเทศ จำนวน 24 ราย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรทั้งหมด 24 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 โดยกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) คือ กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรทั้งหมด 24 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของวิจัยเรื่องนี้เป็นทางเลือกตัวอย่างตามข้อมูลที่ปรากฏ (Emergent sampling) และกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กซึ่งในที่นี้คือมีกลุ่มตัวอย่างเพียง 24 ราย เท่านั้น แต่การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในลักษณะนี้มีความน่าเชื่อถือทางสถิติ (ประไพพิมพ์ สุธีวสินนท์ และ ประสพชัย พสุนนท์, 2559)



3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยแบ่งกลุ่มคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน นานาชาติ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ประเด็นหลัก

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของนักศึกษาที่ปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการนานาชาติ ซึ่งประกอบไปด้วย 9 ประเด็นสำคัญ

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ในการบรรยายลักษณะข้อมูลทำการวิเคราะห์ โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน นานาชาติของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นจากความคิดเห็นของสถานประกอบการในต่างประเทศ

ผลการวิจัย

จากผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นจากความคิดเห็นของสถานประกอบการในต่างประเทศ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สรุปผลด้านข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

จากผลการศึกษา พบว่า ตำแหน่งของผู้ประกอบการส่วนใหญ่ เป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าแผนก/หัวหน้างาน จำนวน 6 คน รองลงมาเป็น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ และ ตำแหน่งพนักงาน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 5 คน ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ/รองผู้จัดการ จำนวน 4 คน ตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ อาจารย์ เลขานุการเอก จำนวน 3 คน และตำแหน่งเจ้าของสถานประกอบการ จำนวน 1 คน

จากผลการศึกษา พบว่า รูปแบบของสถานประกอบการส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบ บริษัทจำกัด จำนวน 10 คน รองลงมาคือ รัฐวิสาหกิจ และรูปแบบอื่นๆ ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 5 คน และบริษัทมหาชนจำกัด จำนวน 4 คน ส่วนขนาดของสถานประกอบการเป็นสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่ (มีจำนวนพนักงานมากกว่า 200 คน) จำนวน 10 คน รองลงมาคือ ขนาดกลาง (มีจำนวนพนักงาน 50– 200 คน) และ ขนาดเล็ก (มีจำนวนพนักงานต่ำกว่า 50 คน) จำนวน 5 คน



5.2 สรุปผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติของนักศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ ด้านผลสำเร็จของงาน

ผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน นานาชาติ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผลสำเร็จของงาน (Work Achievement)			
1. ปริมาณงาน	4.17	0.70	ดีมาก
2. คุณภาพงาน	4.29	0.69	ดีมาก
ด้านความรู้และความสามารถ (Knowledge and Ability)			
1. ความรู้ความสามารถทางวิชาการ	4.33	0.70	ดีมาก
2. ความสามารถในการเรียนรู้และประยุกต์วิชาการ	4.38	0.58	ดีมาก
3. ความรู้ความชำนาญด้านปฏิบัติการ	4.21	0.66	ดีมาก
4. การมีวิจารณ์ญาณและการตัดสินใจ	3.96	0.86	ดีมาก
5. การจัดการและการวางแผน	3.96	0.91	ดีมาก
6. ทักษะการสื่อสาร	3.83	0.96	ดีมาก
7. การพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศและด้านวัฒนธรรม	4.13	0.80	ดีมาก
8. ความเหมาะสมต่อตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย	4.13	0.74	ดีมาก
ความรับผิดชอบ (Responsibility)			
1. ความรับผิดชอบและเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้	4.29	0.75	ดีมาก
2. ความสนใจและอุทิศสาคะในการทำงาน	4.42	0.65	ดีมาก
3. ความสามารถเริ่มต้นทำงานได้ด้วยตนเอง	4.33	0.70	ดีมาก
4. การตอบสนองต่อการสั่งการ	4.46	0.78	ดีมาก
ลักษณะส่วนบุคคล (Personality)			
1. บุคลิกภาพและการวางตัว	4.38	0.49	ดีมาก
2. มนุษยสัมพันธ์	4.33	0.56	ดีมาก
3. ความคิดสร้างสรรค์	4.13	0.90	ดีมาก



ผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน นานาชาติ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. กล้าแสดงออก	4.12	0.78	ดีมาก
5. ความมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามวัฒนธรรมของ องค์กร	4.38	0.71	ดีมาก
6. คุณธรรมและจริยธรรม	4.58	0.58	ดีมาก
รวม	4.33	0.16	ดีมาก

จากผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการต่อการประเมินผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ (CWIE) ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

5.3 สรุปผลการประเมินทักษะของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ผ่านการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับผลการประเมินทักษะของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ผ่านการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ ด้านทักษะของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น

ทักษะของนักศึกษาที่ผ่านการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดแก้ปัญหา (Critical Thinking / Problem Solving)			
1. สามารถคิดวิเคราะห์ แยกแยะอย่างเป็นระบบ	4.00	0.72	ดีมาก
2. สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยวิธีการที่เหมาะสม	3.92	0.72	ดีมาก
ทักษะเชิงนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ (Innovation / Creativity)			
1. มีความคิดริเริ่มในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อประโยชน์กับสถานประกอบการ	4.04	0.69	ดีมาก
2. สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์	4.13	0.74	ดีมาก



ทักษะของนักศึกษาที่ผ่านการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ทักษะความยืดหยุ่น และการปรับตัว (Resilience and Flexibility)			
1. มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เคารพให้เกียรติในความแตกต่าง และเห็นคุณค่าของผู้อื่น	4.38	0.58	ดีมาก
2. ยอมรับ เข้าใจ และปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการ หรือการปฏิบัติที่แตกต่างจากเดิมได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว	4.29	0.62	ดีมาก
ทักษะความเป็นผู้นำ และการประสานความร่วมมือ (Leadership and Collaboration)			
1. มีมนุษยสัมพันธ์ ร่วมมือประสานงานกับผู้อื่น และทำงานเป็นทีมได้	4.13	0.80	ดีมาก
2. เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี บริหารเวลา สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.13	0.68	ดีมาก
ทักษะการสื่อสาร สารสนเทศ และการตระหนักรู้ (Communication, Information, and Literacy Skills)			
1. มีทักษะการสื่อสารโดยใช้ภาษาได้ถูกต้อง เหมาะสมตามกาลเทศะและบุคคล	4.00	0.72	ดีมาก
2. มีทักษะในการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	0.74	ดีมาก
3. รู้เท่าทันสื่อ ไม่เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่ผิดกฎหมายหรือสร้างความเสื่อมเสียต่อองค์กรหรือบุคคลอื่นๆ	4.25	0.68	ดีมาก
ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information and Communication Technology (ICT) Literacy)			
1. สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วและมีประสิทธิภาพ	4.25	0.68	ดีมาก
2. เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อุปกรณ์สำนักงาน และโปรแกรมสำเร็จรูป ได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงาน	4.21	0.72	ดีมาก
3. สามารถรวบรวม วิเคราะห์ ประมวลผล จัดการข้อมูล และนำเสนอข้อมูลได้ถูกต้องและเหมาะสม	4.13	0.68	ดีมาก
ทักษะการเรียนรู้ และการตระหนักรู้ทางสังคม (Learning and Social Awareness Skills)			



ทักษะของนักศึกษาที่ผ่านการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีความรู้ทางวิชาการในสาขาวิชาชีพที่เรียนเพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้	4.29	0.62	ดีมาก
2. ผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน และสำเร็จตามเวลาที่ได้มอบหมาย	4.25	0.74	ดีมาก
3. มีการแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง	4.08	0.05	ดีมาก
ทักษะคุณธรรม (Compassion, Persistence / Grit)			
1. มีความตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่องานที่ทำ	4.13	0.68	ดีมาก
2. มีกิริยามารยาท สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน และวางตัวได้เหมาะสม	4.13	0.68	ดีมาก
3. มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและวัฒนธรรมขององค์กร	4.29	0.69	ดีมาก
รวม	4.18	0.10	ดีมาก

จากผลการประเมินทักษะของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ผ่านการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ ทั้ง 8 ด้าน พบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการต่อการทักษะของนักศึกษาที่ผ่านการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

อภิปรายผล

1. ผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นจากความคิดเห็นของสถานประกอบการในต่างประเทศ

จากผลการศึกษาด้านผลสำเร็จของงานของการประเมินการปฏิบัติ CWIE นานาชาติ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งแปลผลได้ว่านักศึกษามีปริมาณงานที่ปฏิบัติสำเร็จตามหน้าที่หรือตามที่มอบหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีการทำงานได้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งผลการศึกษาด้านผลสำเร็จของงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติศา เบญจรัตน์นันท์ (2560) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อนักศึกษาฝึกงานสาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ระบุว่า ความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่มีต่อด้านความรู้ความสามารถและในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ส่งสวัสดิ์ ราตรี เอี่ยมประดิษฐ์ และ สุมาลี บุญนุช (2559) การศึกษา



สมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการ ที่ระบุว่า สมรรถนะในการทำงานของนักศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ในด้านคุณลักษณะที่นักศึกษามีปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ ดังนั้นจึงทำให้มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ควรมุ่งเน้นการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ มากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพบัณฑิตของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เข้าสู่ระดับนานาชาติ มากขึ้น

2. ควรมีการประเมินผลโครงการการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ ในแบบ 360 องศา เพื่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามความคาดหวังของผู้ประกอบการ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ

จากผลการศึกษาด้านความรู้และความสามารถ พบว่า สถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ (CWIE) โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเกียรติ์ ธาตาวัดนาวิทย์ (2561) ที่ศึกษาเรื่องคุณลักษณะ บัณฑิตที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไทยตามแนว “ประเทศไทย 4.0” ที่ระบุว่านิสิตนักศึกษาควรมีส่วนร่วม ในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ และตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ และควร ส่งเสริมสมรรถนะหลากหลายที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานจริงได้อีกด้วย และทำให้สถาบันอุดมศึกษา ที่จะดำเนินงานตามภารกิจด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ จึงทำให้มีข้อเสนอแนะด้านความรู้และความสามารถ ดังต่อไปนี้

1. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมด้านทักษะภาษาต่างประเทศและด้านวัฒนธรรม ของแต่ละคณะในมหาวิทยาลัยขอนแก่นต่อไปเพื่อให้นักศึกษามีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การพูด การเขียน และการนำเสนอ รวมทั้งการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศได้ดียิ่งขึ้น

2. ควรมีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและจัดสภาพแวดล้อมของแต่ละคณะเพื่อให้ สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะตรงตามประเภทของตลาดแรงงานในสาขานั้นๆ ให้ได้ในอนาคต

จากผลการศึกษาด้านความรับผิดชอบ พบว่า สถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการ ปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ (CWIE) โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีของงานของ สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2560) นักศึกษาควรมีความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี และค่านิยม และคุณลักษณะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน จึงทำให้มีข้อเสนอแนะด้านความรับผิดชอบ ดังนี้

1. การส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกฝังให้นักศึกษามีความสนใจและความกระตือรือร้นในการ ทำงาน มีความอดุสาหะ ความพยายาม ความตั้งใจที่จะทำงานได้สำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา



2. การจัดโครงการและกิจกรรมในหลักสูตรเพื่อให้นักศึกษาตระหนักและแสดงความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ต่อทุกหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายว่าเป็นสิ่งพึงกระทำที่ได้

จากผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พบว่า สถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ (CWIE) โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งผลการศึกษารั้้นี้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีสหกิจศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2560) จึงทำให้มีข้อเสนอแนะด้านลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษาดังต่อไปนี้

1. ควรกำหนดให้ทุกคณะสำรวจความพึงพอใจต่อลักษณะส่วนบุคคลทั้ง 6 ข้อ ของนักศึกษาโครงการ CWIE เพื่อให้ทราบข้อมูลและมีแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการได้อย่างแท้จริง

2. ควรกำหนดให้ทุกคณะจัดทำจัดโครงการและกิจกรรมที่ปลูกฝังให้นักศึกษาปฏิบัติตนให้ตรงต่อเวลาและมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน รวมทั้งต้องเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง และเรียนรู้การวางตัวให้เหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนและต่อผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

2. ผลการประเมินทักษะของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ผ่านการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ

จากผลการประเมินทักษะของนักศึกษาที่ผ่านการปฏิบัติ CWIE นานาชาติ ทั้ง 8 ทักษะ พบว่า สถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ (CWIE) โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ด้านทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดแก้ปัญหา 2) ด้านทักษะเชิงนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านทักษะความยืดหยุ่น และการปรับตัว 4) ด้านทักษะความเป็นผู้นำ และการประสานความร่วมมือ 5) ด้านทักษะการสื่อสาร สารสนเทศ และการตระหนักรู้ 6) ด้านทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) ด้านทักษะการเรียนรู้ และการตระหนักรู้ทางสังคม 8) ด้านทักษะคุณธรรม จากผลการประเมินทักษะของนักศึกษาที่ผ่านการปฏิบัติ CWIE นานาชาติสอดคล้องกับผลงานวิจัยหลายชิ้น ได้แก่ 1) อินทิรา มีอินทร์เกิด (2562) ศึกษาเรื่องการบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ ที่ระบุว่า ควรมีการส่งเสริมให้นักศึกษาสหกิจศึกษามีการพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีทักษะในการปรับตัวและร่วมมือกับผู้อื่นในการแก้ไขปัญหา และสามารถวางแผนดำเนินโครงการได้ด้วยตนเอง 2) วิไลลักษณ์ ขาวสอาด (2561) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลของสหกิจศึกษา : กรณีศึกษา อุดมศึกษาไทย ที่ระบุว่า ประสิทธิผลของสหกิจศึกษาในด้านคุณภาพของนักศึกษาสามารถวัดได้จากประสบการณ์ในการทำงานของนักศึกษาและ ทักษะต่างๆ ในการทำงานของนักศึกษา



เมื่อออกฝึกสหกิจศึกษา 3) กาญจนา ส่งสวัสดิ์ ราตรี เอี่ยมประดิษฐ์ และ สุมาลี บุญนุช (2559) มีงานวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่ระบุว่าควรส่งเสริมด้านทักษะให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้จริง และสามารถใช้อาษาอังกฤษ ในการสื่อสาร 4) กานดา จันทรแย้ม (2565) ทักษะที่จำเป็นสำหรับเยาวชนเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานในยุคศตวรรษ ที่ 21: กรณีศึกษา ภาคใต้ประเทศไทย ที่ระบุว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับเยาวชนในพื้นที่ภาคใต้ เพื่อเข้าสู่ ตลาดแรงงานประกอบด้วย 6 ทักษะที่สำคัญคือ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดเชิงวิจารณ์ญาณ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบ จึงทำให้มีข้อเสนอแนะด้านทักษะ ของนักศึกษาที่ผ่านการปฏิบัติ CWIE นานาชาติ ดังนี้

1. ควรจัดโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้เกิดการปลูกฝังให้นักศึกษามีความขยัน ตรงต่อเวลา อ่อนน้อมถ่อมตน และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และปรับตัว กับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ควรส่งเสริมและสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่างๆ ให้นักศึกษามี ปฏิภาณไหวพริบแก้ไข ปัญหาหน้าได้ดี มีความรอบคอบในการตรวจสอบความถูกต้องของงานเพราะสถานประกอบการสะท้อนว่าความรู้ ความสามารถนั้นสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมได้จากการปฏิบัติงาน แต่ประเด็นเรื่องคุณลักษณะและทัศนคติที่ไม่ดี ของนักศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งที่ยากและต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยน

3. ควรกำหนดให้หลักสูตรต่างๆ จัดโครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเฉพาะวิชาชีพเพื่อเติมเต็ม ทักษะของนักศึกษา และให้ความสำคัญด้านทักษะวิชาชีพของนักศึกษาเพื่อให้นักศึกษามีคุณสมบัติด้านทักษะ วิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ใน 2 ประเด็นหลัก คือ 1) ผลการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษา เชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นจากความคิดเห็นของสถานประกอบการ ในต่างประเทศ 2) ผลประเมินทักษะของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ผ่านการปฏิบัติสหกิจศึกษาและการศึกษา เชิงบูรณาการกับการทำงานนานาชาติ เพื่อจัดทำโครงและกิจกรรมต่างๆ ในระดับหลักสูตรเพื่อให้เกิดการพัฒนา ศักยภาพและทักษะของนักศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศอย่างแท้จริง

2. ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาและปรับปรุงโครงการสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับ การทำงาน (CWIE) นานาชาติ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการสร้างเสริมประสบการณ์



ในการทำงานให้กับนักศึกษา CWIE นานาชาติ เพื่อให้สามารถพัฒนานักศึกษามีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการได้อย่างแท้จริง

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีขนาดเล็กมาก คือ 24 แห่ง โดยในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นเพื่อเป็นการเปรียบเทียบข้อมูลของสถานประกอบการ ณ ต่างประเทศ
2. การจัดเก็บข้อมูลในช่วงเวลาที่นักศึกษาปฏิบัติ CWIE นานาชาติ เสร็จเรียบร้อยแล้วทำให้เป็นการลำบากต่อการติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการ ณ ต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีศึกษาเรื่องมุมมอง ทักษะ และความต้องการปฏิบัติ CWIE นานาชาติ ของนักศึกษา CWIE ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นดังนี้ 1) สถานประกอบการ 2) ตำแหน่งงานที่ได้ไปปฏิบัติงาน CWIE นานาชาติ 3) การส่งเสริมและสนับสนุนของคณะวิชาของตนเอง 4) ผู้บริหารสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ 5) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. ควรศึกษาโดยใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบอื่นร่วมด้วย เช่น การสังเกตหรือการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ส่งสวัสดิ์, ราตรี เอี่ยมประดิษฐ์, และ สุมาลี บุญนุช. (2559). การศึกษาสมรรถนะของนักศึกษา สหกิจศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการ. รายงานวิจัยของคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิศูนย์วาสุกรี. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
- กานดา จันทรแย้ม. (2565). ทักษะที่จำเป็นสำหรับเยาวชนเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานในยุคศตวรรษที่ 21: กรณีศึกษา ภาคใต้ประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา., 17(3), 127-137.
- ประไพพิมพ์ สุธีวสินนธ์ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ., 29(2), 31-48.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2565). คู่มือนักศึกษาระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2565. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิไลลักษณ์ ขาวสะอาด. (2561). ประสิทธิภาพของสหกิจศึกษา : กรณีศึกษาอุดมศึกษาไทย. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์., 7(3), 206-218.



- สมาคมสหกิจศึกษาไทย. (2564). *หลักสูตรการศึกษาอบรมสำหรับผู้บริหาร คณาจารย์นิเทศ ผู้นิเทศ และผู้ปฏิบัติงานด้านสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work-Integrated Education: CWIE)*. สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2560). *แนวปฏิบัติที่ดีสหกิจศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น* (พิมพ์ครั้งที่ 1). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรเกียรติ ธาดาวัฒนาวิทย์. (2561). *คุณลักษณะบัณฑิตที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไทยตามแนว “ประเทศไทย 4.0”*. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี., 12(20), 404-416.
- อดิศา เบญจรัตน์นันท์. (2560). *ความพึงพอใจของสถานประกอบการต่อนักศึกษาฝึกงานสาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์., 28(2), 184-194.
- อินทิรา มีอินทร์เกิด. (2562). *การบูรณาการการจัดการสหกิจศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตเชิงผู้ประกอบการ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสยาม.