



วารสาร

ISSN: 3027-8481 (online)

# การบริหารและนิติการศึกษ

Journal of Educational Administration & Supervisions

ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2567 Vol.15 No.2 May-August 2024

---



# วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา

ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2567 ISSN 3027-8481 (Online)

## วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการสาขาวิชาทางการศึกษา การวิจัยและพัฒนาการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาและการจัดการความรู้ ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบบทความวิจัย บทความวิทยานิพนธ์ และบทความทั่วไปทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ การตรวจสอบทางวิชาการบทความได้ผ่านการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิบทความละ 3 ท่าน

## กำหนดการพิมพ์เผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน

ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม

ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม

## สำนักงาน

ภาควิชาการบริหารการศึกษา อาคารอเนกประสงค์ ชั้น 4

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรศัพท์ : 043-743-174, ภายใน. 6234

e-mail: edujournal.as@gmail.com เว็บไซต์: <https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/>

## ที่ปรึกษาวารสาร

รองศาสตราจารย์ ดร.ประยุक्त ศรีวิไล  
รองศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำแพง

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## ผู้ช่วยบรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์

สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราษฎ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รองศาสตราจารย์ ดร.จินฉวีตร ปะโคทั้ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทระจิตร

มหาวิทยาลัยนครพนม

รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรินทร์ นามวรรณ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ เทศบุตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ศรีพุทธรินทร์

มหาวิทยาลัยนครพนม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธ์

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

## ผู้ทรงคุณวุฒิผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบทางวิชาการ

ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวกิจ ศรีปัดถา	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา สรวิวัฒน์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาท เนื่องเฉลิม	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมทรง สิทธิ	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์	วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
ผู้ศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรรค้ำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา ฝาระนัต	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนบพร แสงวงนิช	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพียงแข ภูผายาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

## บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2567 นี้ ประกอบด้วยบทความวิชาการ 1 เรื่อง และบทความวิจัย จำนวน 11 เรื่อง ซึ่งครอบคลุมสาขาวิชาต่าง ๆ ทางการศึกษา โดยทุกบทความได้รับการพิจารณาทางวิชาการอย่างเข้มข้นจากผู้ทรงคุณวุฒิบทความละ 3 ท่าน เพื่อคงคุณภาพทางวิชาการและการเผยแพร่ในฐานะข้อมูลวารสารทั้งระดับชาติและนานาชาติ

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีแก่วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์  
บรรณาธิการ

# สารบัญ

## บทความวิชาการ

ทักษะของบัณฑิตระดับอุดมศึกษาตามแผนและนโยบายการจัดการศึกษา ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ นันทปพร สิทธิยา อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ	1-17
--	------

## บทความวิจัย

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 วารุณี ทวีปท อำนาจ ชนะวงศ์ จิราพร วิชระโกชน	18-36
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ าดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 วชิรวิทย์ บุญสงค์ เพียงแข ฎหมายาง เพ็ญนภา สุขเสริม	37-47
การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเต็มมิ่งของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ นภัสภรณ์ พลศิริ โกววัฒน์ เทศบุตร	48-64
ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปรีชา แก้วบางทราย ชาญวิทย์ หาญรินทร์ อัครวัฒน์ บุปผาทวีศักดิ์	65-82
แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ภิญญาดา ไชยพิเดช นาวิ อุดร ชาญวิทย์ หาญรินทร์	83-98

<p>แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ฉันทัญญา นวนกระโทก กานต์ เนตรกลาง</p>	99-115
<p>แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ชนิกานต์ ทุ่มทุม่า พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ</p>	116-128
<p>การพัฒนาชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษา เพื่อการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะพูด สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สยมพร บุระพร สิริสุดา ทองเฉลิม กชกร ธิปัตต</p>	129-149
<p>โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 วรกมล สุนทะโรจน์ พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ</p>	150-165
<p>ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบูรณาการการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน รายชีววิทยาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม) วุฒิศักดิ์ บุญแน่น ณิชชาพัฒน์ จิรพันธุ์กุลชาติ ฐฐมน แสงใสแก้ว</p>	166-188
<p>Learning Achievement, Teamwork Abilities, and Satisfaction of Using Padlet as a Collaborative Learning Tool in Classroom: A Case Study of Pre-Service Teachers at Burapha University Yanika Lunrasri</p>	189-206



## ทักษะของบัณฑิตระดับอุดมศึกษาตามแผนและนโยบายการจัดการศึกษา ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ\*

### Skills of Higher Education Graduates According to Educational Plans and Policies that are Consistent with the National Development Plan\*

นันท์ปพร สิทธิยา<sup>\*\*1</sup> อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์<sup>2</sup> ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ<sup>3</sup>

Nanpaporn Sithiya<sup>\*\*1</sup> Arunee Hongsiriwat<sup>2</sup> Duangkamol Traiwichitkhun<sup>3</sup>

(Received: 2024-07-09; Revised: 2024-07-23; Accepted: 2024-07-24)

#### บทคัดย่อ

การอุดมศึกษาตามพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2551 มีความหมายว่า “การจัดการศึกษาหลังมัธยมศึกษาตอนปลาย คือ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี การศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่า” มีความรับผิดชอบ 3 ส่วน คือ คน ความรู้ และสิ่งแวดล้อม พันธกิจสำคัญ 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาต้องสอดคล้องตามแผนพัฒนาประเทศ เพื่อพัฒนากำลังคนให้มีทักษะตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนา บัณฑิตต้องฝึกฝนทักษะในระดับง่ายสู่ระดับที่ยากขึ้นให้มีความรู้ในเชิงกว้างและความรู้ความเชิงลึกในศาสตร์เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่วัดได้ตามความสามารถของบัณฑิต โดยสถาบันอุดมศึกษาแต่ละกลุ่มต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะ กลยุทธ์หรือแนวทางหรือแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทักษะบัณฑิตให้มีความเชี่ยวชาญตามปรัชญามหาวิทยาลัยหรือตามความเชี่ยวชาญของกลุ่มมหาวิทยาลัย

**คำสำคัญ:** ทักษะบัณฑิตระดับอุดมศึกษา, นโยบายการศึกษา, แผนพัฒนาประเทศ, กลยุทธ์, การอุดมศึกษา

<sup>1</sup> นิสิตดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Doctoral student, Subject of higher education, Department of Educational Policy, Management and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก/อาจารย์ประจำสาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Major Thesis Advisor/Lecturer in Higher Education, Department of Educational Policy, Management and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University

<sup>3</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม/อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Co-Thesis Advisor/Lecturer, Department of Educational Research and Psychology, Faculty of Education, Chulalongkorn University

\*บทความเรื่องนี้ได้รับการสนับสนุนทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิตบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

\*\*Corresponding author, E-mail: [nanpaporn007@gmail.com](mailto:nanpaporn007@gmail.com)





## Abstract

Higher education according to the Dictionary of Educational Terminology 2008 Royal Institute edition has the meaning: “Post-secondary education is education that is lower than a bachelor's degree education and above. The responsibilities of higher education are composed of people, knowledge and the environment. The 4 important missions are producing graduates, research, providing academic services to society and the preservation of arts and culture. The provision of higher education must be consistent with the national development plan to develop manpower skills base on development directions. Graduates must practice skills from basic levels to a more difficult levels to have broad knowledge and in-depth knowledge in disciplinaries, which are employability skills that can be measured according to the graduate's ability.

**Keywords:** Higher Eeducation Graduate Skills, Educational Policy, National Development Plan, Strategies, Higher Education



## บทนำ

การอุดมศึกษา (Higher Education) เป็นการศึกษาที่จัดให้กับคนวัยที่กำลังจะเป็นผู้ใหญ่ จัดเป็นการศึกษา ระดับที่สาม (Tertiary Education) หรือการศึกษาระดับหลังมัธยมศึกษา (Post-Secondary Education) ขอบเขตความรับผิดชอบกิจกรรมของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ คน ความรู้ และสิ่งแวดล้อม (ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน, 2562) การอุดมศึกษาเป็นกิจกรรมสำคัญในการพัฒนาบุคคล สร้างคน โดยมีความรู้ทาง วิชาการและทักษะที่จะช่วยส่งเสริมซึ่งกัน เมื่อบุคคลมีความรู้และทักษะ การนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้าง สิ่งแวดล้อมทางสังคมจะช่วยสร้างประโยชน์ให้กับตนเองและสังคมโดยรวม การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษามี จุดมุ่งหมายทางการสอน การวิจัย การบริการชุมชน และการพัฒนานักศึกษาให้เป็นคนที่สมบูรณ์ควรเริ่ม ตั้งแต่การเข้าเรียนในชั้นปีที่ 1 ในระดับปริญญาตรี โดยมีคณาจารย์ บุคลากร เพื่อนนักศึกษาที่มีส่วนช่วยพัฒนา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ สติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ของนักศึกษา (อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, 2564) ใน ขณะเดียวกันสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) (สำนักงานสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ.2562 (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2562) กฎกระทรวง มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2565 และ กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2566-2570 และแผนการ ศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565) แผนด้าน การอุดมศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564-2570 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570 (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566) ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อ การพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2561) Skill Mapping (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2567) และทักษะที่จำเป็นของโลกใน อนาคต (McKinsey Global Institute, 2021) ซึ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อผลิตและ พัฒนากำลังคนที่สอดคล้องตามแผนพัฒนาประเทศ

## การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การอุดมศึกษา (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2562) เป็นการศึกษาในระดับ ที่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและเผยแพร่องค์ ความรู้และนวัตกรรม การวิจัยผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่ตนถนัด มีทักษะและความสามารถในการแข่งขัน สามารถตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาของประเทศ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันใน ระดับนานาชาติ รวมทั้งการพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา ความรู้ ทักษะที่จำเป็น เป็นคนดี มีคุณธรรม มีวินัย ภูมิใจในชาติ เข้าใจสังคมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถปรับตัวเพื่อรองรับสังคมโลกที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมประเทศชาติ ร่วมกันแก้ปัญหาสังคม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข



## มิโนทัศน์ของแผนและนโยบายการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

นโยบายการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาจากการดำเนินการที่ผ่านมา สถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการการผลิตบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education, TQF: HEd) ซึ่งเป็นกรอบแสดงระบบคุณวุฒิการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศ ประกอบด้วยระดับคุณวุฒิความเชื่อมโยงต่อเนื่องจากคุณวุฒิระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น การแบ่งสายวิชา มาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิที่เพิ่มสูงขึ้นตามระดับของคุณวุฒิ จำนวนช่วงการเรียนรู้ที่สอดคล้องตามเวลา ลักษณะของหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิ การเปิดโอกาสในเทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ระบบกลไกที่ให้ความมั่นใจในประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาในการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติว่าจะสามารถผลิตบัณฑิตให้เป็นไปตามเป้าหมายคุณภาพตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในการสร้างทักษะที่หลากหลายให้กับบัณฑิตและปัจเจกเงื่อนไขในการกำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ (Domains of Learning) ของคุณวุฒิของประเทศไทย มากกว่า 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Morals) ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Communication and Information Technology Skills)

ปัจจุบันการอุดมศึกษามีนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570 (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563) เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ให้สอดคล้องและบูรณาการเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และนโยบายของรัฐบาล มีวิสัยทัศน์เพื่อ “เตรียมคนไทยแห่งศตวรรษที่ 21 พัฒนาเศรษฐกิจที่กระจายโอกาสอย่างทั่วถึง สังคมที่มั่นคง และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งทางนวัตกรรมระดับแนวหน้าในสากล นำพาประเทศไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว” คำนึงถึงการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานความร่วมมือตามเป้าประสงค์ของการพัฒนาใน 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ท้าทายของสังคม การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน และการวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำ

อนาคตของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษามีความหลากหลายสอดคล้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งแนวทางการจัดการศึกษาที่แตกต่างจากมาตรฐานการอุดมศึกษา (Higher Education Sandbox) (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2564) เกิดจากความตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้ทันกับบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลง เช่น ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี สังคมสูงวัย วิถีชีวิตแบบหลายช่วง (Multistage life) เป็นต้น สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมีโอกาสทดลองพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ ที่ไม่มีมาตรฐานการอุดมศึกษาในปัจจุบันมารองรับ หรือมีข้อจำกัดของมาตรฐานการอุดมศึกษาในปัจจุบันที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ เพื่อประโยชน์ให้สามารถผลิตพัฒนากำลังคนที่รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมยุคใหม่เพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศพัฒนา เกิดการสร้างมาตรฐานอุดมศึกษาในกระบวนทัศน์แบบใหม่



จากความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตนับจากการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education, TQF: HED) เข้าสู่การดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2563-2570 ในปัจจุบันเพื่อ “เตรียมคนไทยแห่งศตวรรษที่ 21 พัฒนาเศรษฐกิจที่กระจายโอกาสอย่างทั่วถึง สังคมที่มั่นคง และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งทางนวัตกรรมระดับ แนวหน้าในสากล นำพาประเทศไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว” สู่การปรับตัวเข้าสู่การอุดมศึกษาในอนาคตการจัดการศึกษาที่แตกต่างจากมาตรฐานการอุดมศึกษา (Higher Education Sandbox) การอุดมศึกษาจึงมีความสำคัญในการเป็นการศึกษาในระดับที่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและเผยแพร่องค์ความรู้และนวัตกรรม การวิจัยผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่ตนถนัด มีทักษะและความสามารถในการแข่งขัน สามารถตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาของประเทศ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติ รวมทั้งการพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา ความรู้ ทักษะที่จำเป็น เป็นคนดี มีคุณธรรม มีวินัย ภูมิใจในชาติ เข้าใจสังคมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถปรับตัวเพื่อรองรับสังคมโลกที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมประเทศชาติ ร่วมกันแก้ปัญหาสังคม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาควรมุ่งเน้นการให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้องสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาชาติ การจัดการอุดมศึกษาต้องเป็นไปตามหลักหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ หลักความเสมอภาค และหลักธรรมาภิบาล

ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อประโยชน์ของชุมชน สังคม และประเทศ อีกทั้งสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่พัฒนาความรู้ให้ทันสมัย จัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการกำลังคนของประเทศ สังคมประเทศโดยรวม เพื่อให้ผู้เรียน คณาจารย์ และบุคลากรได้เข้าถึงและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน สังคมชนบท และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เพื่อสร้างสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม โดยต้องคำนึงถึงการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล มีระบบควบคุมภายใน และระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่และอำนาจ การจัดการศึกษา การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม การบริการวิชาการแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2562) สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจำเป็นต้องพัฒนาทักษะบัณฑิตระดับอุดมศึกษาตามแผนและนโยบายการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 เป็นแผนการพัฒนาประเทศตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทย “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

การพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย ขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของ



ทรัพยากรธรรมชาติ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ เพื่อให้ประเทศสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

การพัฒนากำลังคนผ่านการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตยระดับคุณภาพของระบบอุดมศึกษาให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ที่เป็นปัจจัยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนของสังคมไทยให้สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ให้คนไทยมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มียศถาบรรดาศักดิ์ อุดม ออบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรมผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นโดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง มีเป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต สถาบันการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับปริญญาจึงต้องคำนึงถึงการจัดวิชาและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมทักษะของผู้เรียนให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ เช่น การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน การนำเยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม การพัฒนานักศึกษาผู้นำทางการศึกษา เป็นต้น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ ออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) มีแผนกลยุทธ์รายหมวดหมาย มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศที่สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยในหมวดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต บริบทการพัฒนาประเทศในมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพทุนมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาในระดับพื้นที่ ตามดัชนีการพัฒนามนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติสะท้อนว่าคนไทยทุกช่วงวัยมีความรู้ความสามารถ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ดังนั้นจึงต้องพัฒนาคนให้มีทักษะเพื่อตอบโจทย์ตลาดแรงงาน



การผลิตและยกระดับทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและทิศทางการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มความต้องการทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่น ความรอบรู้ด้านดิจิทัล การจัดการข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ โค้ดดิ้ง เป็นต้น และทักษะทางพฤติกรรม เช่น ทักษะมนุษย์ การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น สถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเนื้อหาหลักสูตร กิจกรรมให้นักศึกษามีทักษะอนาคตมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สถาบันอุดมศึกษามีห้องการเรียนรู้ ลงพื้นที่ทำกิจกรรมในชุมชนเพื่อให้ได้รับประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติจริง การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ที่สนับสนุนศักยภาพรายบุคคลจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง

โดยในหมุดหมายที่ 12 มุ่งพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตการเติบโตของนวัตกรรมแหล่งความรู้ระดับโลกออนไลน์ การเรียนรู้ตามความสนใจรายบุคคล การพัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัย ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ยกระดับมาตรฐานการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรม การเรียน รวมถึงการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างด้านการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระควบคู่กับมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น ส่งเสริมภาคีการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา และการเรียนรู้มากขึ้น การจัดการอาชีวศึกษาและการอุดมศึกษาในหลายรูปแบบ ้วยแรงงานทักษะในการใช้ชีวิต การแก้ปัญหา การมีแนวคิดของผู้ประกอบการมากขึ้น รวมถึงความสามารถในการบริหารตัวเอง และการบริหารคนเพื่อทำงานร่วมกัน การนำทักษะของสมาชิกทีมที่หลากหลายมาประสานพลังรวมกันในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์

การพัฒนาสมรรถนะสูงของกำลังคนนั้น สถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานสำคัญที่ เป็นผู้ผลิตบุคลากรที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในสาขาวิชาชีพต่างๆ อุดมศึกษาเป็นการศึกษาที่สูงขึ้นจากระดับมัธยมศึกษาหรือการศึกษาระดับหลังมัธยมศึกษาในรูปแบบของมหาวิทยาลัย (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, 2558) ที่ต้องดำเนินการตามมาตรฐานเพื่อให้เป็นสถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้สถาบันอุดมศึกษามีมาตรฐาน ศักยภาพและความพร้อม เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษามีคุณภาพและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามหลักธรรมาภิบาล สถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการ ประกอบด้วยการจัดทำกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา ต้องสอดคล้องกับแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่ครอบคลุมการดำเนินงานตามกลยุทธ์และการดำเนินงานตามพันธกิจ มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีตัวชี้วัดที่ประเมินผลได้ จัดให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสียเพื่อนำความคิดเห็นไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง ติดตาม ทบทวน และปรับปรุงแผนและผลการดำเนินการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวบรวม วิเคราะห์ และจัดการข้อมูลอย่างเหมาะสม บุคลากรในสถาบันการอุดมศึกษาจะเป็นบุคคลที่จะช่วยพัฒนาทักษะของบัณฑิตให้มีความพร้อมในการทำงาน (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565)





ในขณะเดียวกันมีการกล่าวถึงการพัฒนาทักษะบัณฑิตในแผนด้านการอุดมศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ.2564-2570 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570 (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566) สอดรับกับบริบทสังคมตามกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีวิสัยทัศน์ปี 2570 “อุดมศึกษาสร้างคน สร้างปัญญา ปลุกฝังคุณธรรม เพื่อพัฒนาสังคมไทยอย่างยั่งยืน” ประกอบด้วยยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอุดมศึกษาและกลไกขับเคลื่อน เป็นการวางทิศทางให้การอุดมศึกษาในฐานะหน่วยงานหลักในการพัฒนาและผลิตบัณฑิตกำลังคนที่มีคุณภาพมีทักษะที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศจากหลากหลายสาขาวิชา โดยมียุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอุดมศึกษาที่สำคัญ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพคน (Capacity Building) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมระบบนิเวศวิจัยอุดมศึกษา (Research Ecosystem Building) ยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดระบบอุดมศึกษาใหม่ (Higher Education Transformation)

โดยยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพคน (Capacity Building) การอุดมศึกษาให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควบคู่กับการสร้างความตระหนักรู้เรื่องผลกระทบของกิจกรรมมนุษย์ที่มีต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อก้าวสู่เศรษฐกิจหมุนเวียนซึ่งสำคัญสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีเป้าหมาย เพื่อการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้และทักษะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต (Transversal Skills) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและสมรรถนะของกำลังคนให้ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศตาม BCG Model ในรูปแบบ Degree และ Non-Degree ผ่านรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน การบูรณาการกับการทำงาน เสริมสร้างบุคลากรคุณภาพสูงของสถาบันอุดมศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพ ผลักดันให้เกิดการยกระดับชุมชนวิชาการของ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมระบบนิเวศวิจัยอุดมศึกษา (Research Ecosystem Building) การพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์องค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ผ่านหน่วยวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาที่มีมาตรฐาน ผลักดันให้เกิดวิจัยขั้นพื้นฐาน ค้นพบองค์ความรู้ ตามอัตลักษณ์ และศักยภาพของแต่ละสถาบันเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยที่ยั่งยืนในระบบอุดมศึกษา การบริการวิชาการแก่สังคม การพัฒนาวิสาหกิจชุมชน การพัฒนาด้านทักษะการวิจัย และการพัฒนาทักษะการคิดเชิงผู้ประกอบการ

และยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดระบบอุดมศึกษาใหม่ (Higher Education Transformation) การจัดระบบอุดมศึกษาใหม่ ปรับการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลให้ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูล ข้อเท็จจริง มีความโปร่งใส ใช้จ่ายงบประมาณที่ภาครัฐสนับสนุนอย่างคุ้มค่า มีประโยชน์สูงสุด โดยมุ่งเน้นการตอบสนองผ่านอุปสงค์ให้สถาบันอุดมศึกษาจัดทำโครงการที่ตอบสนองต่อเป้าหมายของแผนด้านการอุดมศึกษาฯ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570 การบริหารจัดการทางการศึกษารองรับสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พลิกโฉมอุดมศึกษา ผ่านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาตามอัตลักษณ์ที่หลากหลาย (Reinventing University) เมื่อสถาบันอุดมศึกษาพัฒนาพลิกโฉม การพัฒนาทักษะของบัณฑิตจึงจะต้องจัดกิจกรรม หลักสูตร ให้เกิดการบูรณาการให้สอดคล้องกัน

กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566-2570 (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565) ส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการ เกิดพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่สอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม การศึกษาและการเรียนรู้ การพัฒนา



และยกระดับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อวางรากฐานอนาคต มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เพื่อให้การพัฒนาประเทศเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การพัฒนากำลังคนในยุทธศาสตร์ที่ 4 ให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป้าประสงค์ด้านกำลังคนของสถาบันอุดมศึกษา การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน การพึ่งตนเอง ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน ต้องการเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยระบบการอุดมศึกษา การพัฒนาระดับทักษะให้ทันการเปลี่ยนแปลง คุณภาพของระบบการอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นโดยสอดคล้องกับปรัชญาการอุดมศึกษาไทยใหม่ กำลังคนที่เข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยระบบการอุดมศึกษา การพัฒนาระดับทักษะให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง กำลังคนที่ผลิตโดยระบบอุดมศึกษาทุกคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ควบคู่กับการมีสมรรถนะสูงด้านวิชาชีพและวิชาการ ระบบบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษาตามกรอบการพลิกโฉมสถาบันอุดมศึกษา (Reinventing Universities)

การกำหนดเป้าหมายแผนงานระดับประเทศ โดยมีแผนงานภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 คือการพลิกโฉมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ประเทศมีกำลังคน สมรรถนะสูงเพียงพอตามเป้าหมายยุทธศาสตร์และการพัฒนาแห่งอนาคต และสอดคล้องกับปรัชญาการอุดมศึกษาไทยใหม่ การพลิกโฉมมหาวิทยาลัยให้เป็นเลิศตามบทบาทการสร้างกำลังคน การสร้างองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการพัฒนาพื้นที่และประเทศ การพลิกโฉมและยกระดับสถาบัน/หน่วยงานด้านวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ให้ตอบโจทย์เป้าหมายยุทธศาสตร์ของประเทศและสามารถเทียบเคียงระดับนานาชาติ การพัฒนาและยกระดับประเทศไทยเป็นศูนย์กลางกำลังคนระดับสูง (Hub of Talent) และศูนย์กลางการเรียนรู้ (Hub of Knowledge) ของอาเซียน รวมถึงศาสตร์โลกตะวันออก

แผนงานสำคัญ (Flagship) ตามจุดมุ่งเน้นนโยบาย (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565) ประกอบด้วย การพัฒนาการเป็นศูนย์กลางกำลังคนระดับสูง (Hub of Talent) ของอาเซียน การพัฒนาการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของอาเซียน รวมถึงด้านศาสตร์โลกตะวันออก การผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเฉพาะทางที่ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรม เป้าหมายสำคัญเร่งด่วนของประเทศและการพัฒนาแห่งอนาคต สอดคล้องกับปรัชญาการอุดมศึกษาไทยใหม่ พลิกโฉมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม การพัฒนากำลังคนที่ผลิตโดยระบบอุดมศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จำเป็นควบคู่กับการมีสมรรถนะสูงด้านวิชาชีพและวิชาการ เป็นการปรับเปลี่ยนทิศทางการพัฒนา กำลังคนให้มีความทันสมัย มีทักษะที่พร้อมในการทำงาน

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การจัดการศึกษาในปัจจุบันต้องปรับเปลี่ยนต่อทิศทางการผลิตและการพัฒนา กำลังคน การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลง การศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนมีทักษะ 3Rs + 8Cs ซึ่งสอดคล้องกับ Skill Mapping (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2567) ซึ่งเป็นการรวบรวมและแสดงทักษะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่งงานในปัจจุบัน และทักษะที่ทุกหลักสูตรต้องเสริมสร้างให้ผู้เรียน เพื่อช่วยในการวางแผนทรัพยากรบุคคลของประเทศ และการออกแบบแนวทางการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการในการพัฒนา กำลังคน ได้แก่ 3Rs ประกอบด้วย อ่านออก (Reading) เขียนได้ (Writing) คิดเลขเป็น (Arithmetic) 8Cs





ประกอบด้วย ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ ความมีเมตตา กรุณา วินัย คุณธรรม จริยธรรม มีทั้งหมด 6 ยุทธศาสตร์สำคัญ

อย่างไรก็ตาม การจัดลำดับความสำคัญในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) มีเป้าหมายพัฒนากำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้านตามปรัชญาของมหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษาจัดการศึกษารูปแบบทวิภาคี สหกิจศึกษา หลักสูตรโรงเรียนในโรงงานตามมาตรฐานที่กำหนดเพิ่มขึ้น จำนวนหลักสูตรของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาทวิวุฒิ (Dual Degree) เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีวินัย มีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากลและได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานกระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

มหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 กำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (Kerdnoonwong, 2011) และมหาวิทยาลัยราชภัฏต้องให้ความสำคัญคือ การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สามารถช่วยเหลือท้องถิ่น พัฒนานักศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตามยุทธศาสตร์ใหม่ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และสอดคล้องกับสถานการณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏในปัจจุบันมีแนวทางการพัฒนาที่เป็นแนวทางร่วมกันตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางที่มหาวิทยาลัยทุกแห่งทำเหมือนกัน ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์สำคัญคือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ กล่าวได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันที่ผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ มีคุณภาพมีสมรรถนะและเป็นสถาบันหลักที่บูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพมีทัศนคติที่ดี เป็นพลเมืองดีในสังคมและมีสมรรถนะตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตวิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับมุ่งเน้นการบูรณาการเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรมพัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชนโดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและน้อมนำแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนให้มีคุณธรรมและความสามารถในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมบริหาร



จัดการทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาลพร้อมรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การพัฒนาสมรรถนะด้านการผลิตและพัฒนาครูในยุทธศาสตร์ที่ 2 คือหัวใจสำคัญของการผลิตและพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดจากวิทยาลัยครู มองเห็นถึงความสำคัญในการเพิ่มทักษะบัณฑิตครู และเพิ่มทักษะครูประจำการให้มีความสามารถจัดการเรียนการสอนที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การยกระดับวิชาการวิชาชีพทักษะในวิชาชีพที่เหมาะสมกับสภาวะการณที่เปลี่ยนแปลง (Re-skill and Up-skill) ของครูประจำการที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งที่สำเร็จจากมหาวิทยาลัยราชภัฏในพื้นที่รับผิดชอบ และมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่น มีอัตลักษณ์บัณฑิตครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ บัณฑิตครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูและสมบูรณ์พร้อมด้วยคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ตามพระราชโบายราชภัฏด้านการศึกษา 4 ประการคือ มีทัศนคติที่ดีและถูกต้อง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงเข้มแข็ง มีงานทำ มีอาชีพ เป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย

ตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะและสมรรถนะ ประกอบด้วย (ก) การปฏิบัติหน้าที่ครูต้องมีสมรรถนะ (1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู (2) ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล (3) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม (4) พัฒนาการเองให้มีความรอบรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นพลเมืองดี (ข) การจัดการเรียนรู้ ต้องมีสมรรถนะ (1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา (2) การจัดทำแผนการสอนและจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนตามความถนัด และความสนใจ ให้มีปัญหาผู้รู้คิด มีความเป็นนวัตกร และมีความสุขในการเรียน (3) ดูแล ช่วยเหลือ พัฒนา และรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ (4) วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (5) ทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ (6) สื่อ และการวัดการประเมินผลการเรียนรู้ (7) การบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน (8) การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ (ค) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ต้องมีสมรรถนะ (1) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน (3) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม (4) ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562) จากสมรรถนะหลักของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภา กำหนดจึงต้องจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องตามมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามกรอบมาตรฐานการจัดการอุดมศึกษาแห่งชาติ เป็นข้อกำหนดขั้นต่ำเกี่ยวกับคุณลักษณะของสถาบันอุดมศึกษา การดำเนินการ ผลลัพธ์ คุณภาพ และเกณฑ์อื่นในการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษา ฝึกอบรม หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการฝึกปฏิบัติ หรือการเรียนรู้จริงในที่ทำงาน ระหว่างการศึกษา การจัดการศึกษาให้กับบัณฑิตครูมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงต้องคำนึงถึงมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ดำเนินการจัดตามกรอบมาตรฐานการจัดการอุดมศึกษาแห่งชาติ



ครุมหาวิทยาลัยราชภัฏต้องมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครูและทักษะของมหาวิทยาลัยการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ร่วมกันในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความรู้และทักษะการสอนและหลักสูตร การประเมินผล เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ แปลงรูปแบบการสอนให้กลายเป็นสิ่งอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงระหว่างการสอนกับการออกแบบสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ใหม่ ซึ่งอาจแบ่งการสอนออกเป็นห้ามิติคือ การถ่ายทอด การประยุกต์ใช้ การสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการตัดสินใจ (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอริป จิตตฤกษ์, 2562) มีความสามารถในการถ่ายทอดและบ่มเพาะให้เด็กแต่ละช่วงวัยมีคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ตามพระราชบัญญัติ การศึกษา 4 ประการ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 รองรับการเปลี่ยนแปลง ความพร้อมในการจัดการศึกษา การเรียนการสอนในบริบทของการเปลี่ยนแปลงโลกประเทศและการเปลี่ยนแปลงในชุมชนท้องถิ่น จะเห็นได้ว่า ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเป็นเลิศในการสร้างความมั่นคงให้กับประเทศด้วยการบูรณาการองค์ความรู้สู่นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ ยกระดับคุณภาพบัณฑิตให้เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ด้วยอัตลักษณ์ด้านสมรรถนะและคุณลักษณะ 4 ประการพร้อมรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลง อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกสาขาวิชาเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ บัณฑิตมีทักษะทางวิชาการและวิชาชีพที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 4 กลุ่มหลัก ได้แก่ กลุ่มวิชาหลัก ประกอบด้วย ภาษาแม่และภาษาสำคัญของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ การปกครองและหน้าที่พลเมือง เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ และประวัติศาสตร์ กลุ่มทักษะชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ และภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบ กลุ่มทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ประกอบด้วย ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่าง มีวิจารณ์ญาณและการแก้ปัญหา และการสื่อสารและการร่วมมือ กลุ่มทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ประกอบด้วย ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อ และความรู้ด้านเทคโนโลยี และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้รับการยอมรับระดับชาติ และนานาชาติด้านการเป็นสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ที่สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ และคล่องตัว มุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล ความพร้อมและความสามารถปรับตัว อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับสถานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) มหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งจะต้องดำเนินการจัดทำโครงการและพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้เกิดทักษะที่สอดคล้องตามยุทธศาสตร์

สิ่งสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะทักษะที่สำคัญของคนในประเทศไทยคือ ทักษะทั้ง 10 ทักษะที่สำคัญที่ต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในช่วงปี 2566-2570 และเพื่อสถาบันอุดมศึกษาต้องปรับตัว พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง เสริมทักษะองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี การคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงสร้างสรรค์ การปรับตัว องค์ความรู้ และเสริมสร้างประสบการณ์รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นให้กับบัณฑิต (marketthink, 2023) ประกอบด้วย 1) ปัญญาประดิษฐ์และข้อมูล 2) การคิดเชิงวิเคราะห์ 3) การคิดเชิงสร้างสรรค์ 4) ความเป็นผู้นำและอิทธิพลทาง 5) การจัดการความสามารถ 6) ความยืดหยุ่นและความคล่องตัว 7) ความต้องการเรียนรู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิต 8) ความรู้ทางเทคโนโลยี 9) การดูแลสิ่งแวดล้อม และ 10) การให้บริการและการบริการผู้รับบริการ ซึ่งจะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับ



การศึกษาของ Dondi, Klier, Panier and Schubert (2021) จากสถาบัน McKinsey & Company ที่ได้เสนอบทความการกำหนดทักษะที่พลเมืองจะต้องมีในโลกแห่งการทำงานในอนาคตจากการสำรวจผู้คน 18,000 คนใน 15 ประเทศ รัฐบาลจำเป็นต้องเพิ่มทักษะใหม่ที่เป็นในการทำงานในอนาคตเพื่อการปรับตัวให้เท่าทันในยุคสมัยของเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI กำลังเปลี่ยนแปลงในโลกการทำงาน การวิจัยโดยสถาบัน McKinsey Global Institute สรุปประเภทของทักษะระดับสูงที่จะมีความสำคัญมากขึ้น ทักษะการรับรู้ขั้นพื้นฐาน ความต้องการทักษะทางเทคโนโลยี สังคมและอารมณ์ และทักษะการรับรู้ที่สูงขึ้นจะเพิ่มขึ้น การวิจัยของ McKinsey Global Institute ระบุชุดทักษะพื้นฐาน 56 ทักษะ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มที่จะเป็นประโยชน์ต่อพลเมืองทุกคน แสดงให้เห็นว่าทักษะความสามารถที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์กับโอกาสในการจ้างงาน รายได้ที่สูงขึ้น และความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น

จากการศึกษาค้นคว้า งานวิจัยของ McKinsey Global Institute (2021) ได้กล่าวว่า ทักษะพื้นฐานที่จะช่วยให้พลเมืองทำงานได้ในอนาคต “Distinct Elements of Talent” (DELTA) องค์ประกอบที่โดดเด่นของคนทำงานยุคใหม่ เป็นทักษะพื้นฐาน 56 ชุด และ 13 กลุ่มทักษะ โดยได้แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มหลัก ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive) คือ ความรู้ความเข้าใจหรือความสามารถของสมองในการแสวงหา จัดเก็บ ประมวลผลและผสมผสานข้อมูลเพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ประกอบด้วย (1) ความสามารถทางสติปัญญา ได้แก่ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหาแบบมีโครงสร้าง เหตุผลเชิงตรรกะ การทำความเข้าใจกับอคติ และกำลังค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง (2) การสื่อสาร ได้แก่ การเล่าเรื่องและการพูดในที่สาธารณะ การถามคำถามที่ถูกต้อง การสังเคราะห์ข้อความ และการฟังอย่างกระตือรือร้น (3) การวางแผนและวิธีการทำงาน ได้แก่ การพัฒนาแผนงาน การจัดการเวลาและการจัดลำดับความสำคัญ และการมีความคิดที่คล่องตัว (4) ความยืดหยุ่นทางจิต ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ การแปลความรู้ไปยังบริบทต่าง ๆ การนำมุมมองที่แตกต่างออกไป ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการเรียนรู้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) คือ การมีปฏิสัมพันธ์และความเข้าใจกันระหว่างบุคคล ประกอบด้วย (1) การสร้างแรงขับเคลื่อน ได้แก่ การสร้างแบบจำลองบทบาท การเจรจาแบบ win-win การสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจ และความตระหนักรู้ขององค์กร (2) การพัฒนาความสัมพันธ์ ได้แก่ ความเข้าอกเข้าใจ ความไว้วางใจที่สร้างแรงบันดาลใจ ความอ่อนน้อมถ่อมตน และความเป็นกันเอง (3) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การส่งเสริมความเท่าเทียม การสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลิกที่แตกต่างกัน การแก้ไขข้อขัดแย้ง การทำงานร่วมกัน การฝึกสอน และการเพิ่มขีดความสามารถ

3. ภาวะผู้นำในตนเอง (Self-leadership) คือ การรู้จักบทบาทตนเองในองค์กร และความสามารถในการนำตนเอง ประกอบด้วย (1) การตระหนักรู้ในตนเองและการบริหารจัดการตนเอง ได้แก่ เข้าใจอารมณ์และสิ่งกระตุ้นของตัวเอง การควบคุมตนเองและการควบคุมตนเอง เข้าใจจุดแข็งของตัวเอง ความซื่อสัตย์ แรงจูงใจในตนเองและสุขภาพที่ดี และความมั่นใจในตนเอง (2) การเป็นผู้ประกอบการ ได้แก่ ความกล้าและการกล้าเสี่ยง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม พลังงานความหลงใหลและการมองโลกในแง่ดี และความกล้าออกจากสิ่งเดิม และ (3) ความสำเร็จของเป้าหมาย ได้แก่ ความเป็นเจ้าของและความเด็ดขาด การปรับตัวกับความประสบความสำเร็จ ความเพียรและความพากเพียร การรับมือกับความไม่แน่นอน และการพัฒนาตนเอง



4. ทฤษฎีข้อมูลหรือดิจิทัล ประกอบด้วย (1) ความคล่องแคล่วทางดิจิทัลและความเป็นพลเมือง ได้แก่ ความรู้ด้านดิจิทัล การเรียนรู้แบบดิจิทัล การทำงานร่วมกันแบบดิจิทัล และจริยธรรมทางดิจิทัล (2) การใช้และการพัฒนาซอฟต์แวร์ ได้แก่ ความรู้ด้านการเขียนโปรแกรม การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ และการคิดเชิงคำนวณและอัลกอริทึม และ (3) การทำความเข้าใจระบบดิจิทัล ได้แก่ ความรู้ข้อมูล ระบบอัจฉริยะ ความรู้ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ และการแปลและการเปิดใช้งานเทคโนโลยี จากองค์ประกอบทักษะของคนทำงานในยุคสมัยใหม่ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ มนุษยสัมพันธ์ การเป็นผู้นำตนเอง และดิจิทัล เป็นทักษะสำคัญของแรงงานหรือกำลังคนที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีหลักสูตรกิจกรรม โครงการที่จะช่วยเสริมสร้างทักษะที่สำคัญให้กับบัณฑิตให้บัณฑิตมีทักษะและสมรรถนะการทำงานในอนาคต ดังนั้นจึงมีการจัดทำยุทธศาสตร์หรือแผนที่เกี่ยวกับทักษะที่บัณฑิตต้องมี โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ยุทธศาสตร์ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ทักษะที่บัณฑิตต้องมี ได้แก่ การพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีธรรมาภิบาล มีวินัย รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น

(2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ทักษะที่บัณฑิตต้องมี ได้แก่ ความรอบรู้ด้านดิจิทัล การจัดการข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ โค้ดดิ้ง ทักษะมนุษย์ การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหา การมีแนวคิดของผู้ประกอบการ ความสามารถในการบริหารตัวเองและการบริหารคนเพื่อทำงานร่วมกัน การรู้เท่าทันสื่อ การสร้างสรรค์นวัตกรรม

(3) พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ.2562 ทักษะที่บัณฑิตต้องมี ได้แก่ พัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และทักษะที่จำเป็น เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ เข้าใจสังคมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อรองรับสังคมโลกที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ร่วมกันแก้ปัญหาสังคม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

(4) กฎกระทรวง มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2565 ทักษะที่บัณฑิตต้องมี ได้แก่ การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาต้องมีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษา ผูกอบรมหรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการฝึกปฏิบัติ หรือการเรียนรู้จริงในที่ทำงานระหว่างการศึกษา การผลิตบัณฑิตและการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศตามความเชี่ยวชาญ และอัตลักษณ์ของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา

(5) แผนด้านการอุดมศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนของประเทศ พ.ศ.2564-2570 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570 ทักษะที่บัณฑิตต้องมี ได้แก่ การอุดมศึกษาให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตระหนักรู้เรื่องผลกระทบของกิจกรรมมนุษย์ที่มีต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การสร้างองค์ความรู้และทักษะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต ยกกระดับคุณภาพการศึกษาและสมรรถนะของกำลังคน





ให้ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศตาม BCG Model ในรูปแบบ Degree และ Non-Degree ผ่านรูปแบบการเรียนรู้แบบสะสมประสบการณ์ และการบูรณาการกับการทำงาน

(6) กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2566-2570 ทักษะที่บัณฑิตต้องมี ได้แก่ การเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนากำลังคนในระบบอุดมศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จำเป็นควบคู่กับการมีสมรรถนะสูงด้านวิชาชีพและวิชาการ

(7) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ทักษะที่บัณฑิตต้องมี ได้แก่ 3Rs + 8Cs อ่านออก (Reading) เขียนได้ (Writing) คณิตเลขเป็น (Arithmetic) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ ความมีเมตตา กรุณา วินัย คุณธรรม และจริยธรรม

(8) ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ทักษะที่บัณฑิตต้องมี ได้แก่ มีทัศนคติที่ดีและถูกต้อง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงเข้มแข็ง มีงานทำ มีอาชีพ เป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต และความรับผิดชอบต่อผู้อื่นได้ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบต่อสังคม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือ ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อ และความรู้ด้านเทคโนโลยี

(9) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง Skill Mapping ทักษะที่บัณฑิตต้องมี ได้แก่ 3Rs + 8Cs อ่านออก (Reading) เขียนได้ (Writing) คณิตเลขเป็น (Arithmetic) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์

(10) คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CBS) ร่วมกับ World Economic Forum (WEF) ทักษะที่บัณฑิตต้องมี ได้แก่ AI และ Big Data ปัญญาประดิษฐ์และข้อมูล การคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำและอิทธิพลทางสังคม การจัดการความสามารถ ความยืดหยุ่นและความคล่องตัว ความต้องการเรียนรู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความรู้ทางเทคโนโลยี การดูแลสิ่งแวดล้อม และแนวทางการให้บริการและการบริการผู้รับบริการ

(11) Distinct Elements of Talent (DELTA) องค์ประกอบที่โดดเด่นของพรสวรรค์ McKinsey Global Institute ทักษะที่บัณฑิตต้องมี ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ การเป็นผู้นำตนเอง และการมีทักษะทางดิจิทัล

จากที่กล่าวถึงยุทธศาสตร์หรือแผนและทักษะที่บัณฑิตต้องมีข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทักษะที่บัณฑิตระดับอุดมศึกษาจะต้องมีให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์และแผนในการพัฒนาประเทศที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา อาทิ ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน การคิดเชิงวิพากษ์ เป็นทักษะการคิดที่ใช้ตรรกะและวิจารณญาณบนฐานข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ความมีเมตตา กรุณา วินัย คุณธรรม จริยธรรม การคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะการหา



ข้อเท็จจริงนำไปสู่การตัดสินใจที่เป็นประโยชน์มากที่สุด ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ความยืดหยุ่นและความคล่องตัว เป็นทักษะที่เหมาะสมกับสังคมวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน และอนาคต สถาบันอุดมศึกษาในแต่ละกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม กลุ่มผลิตและพัฒนาบุคลากรวิชาชีพและสาขาจำเพาะ กลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา กลุ่มพัฒนาการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก ต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะกลยุทธ์หรือแนวทางหรือแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทักษะบัณฑิตให้มีความเชี่ยวชาญตามปรัชญามหาวิทยาลัยหรือตามความเชี่ยวชาญของกลุ่มมหาวิทยาลัย และมีทักษะที่มีความเป็นสากลคู่ขนานร่วมด้วย อาทิ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ ปรับปรุงรายวิชาให้ทันสมัยสอดคล้องเท่าทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง การพัฒนารายวิชาที่สอดคล้องตามแผนพัฒนาประเทศ กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องตามหลักปรัชญามหาวิทยาลัย เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญความรู้และทักษะของบัณฑิตด้านวิชาการและการปฏิบัติงานจริงอย่างมีคุณภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคต

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565, 31 มีนาคม). *กฎกระทรวง มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565*. <https://www.mhesi.go.th/index.php/all-legal/76-ministerial-regulation/7209-2565.html>
- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565, 13 ธันวาคม). *กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ.2566-2570*. <https://www.mhesi.go.th/index.php/all-media/book-ministry/8310-2022-12-13-06-27-40.html>
- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2566, 11 มกราคม). *แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ.2564-2570 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570*. <https://www.mhesi.go.th/index.php/news-and-announce%20all/pr/announcement-news/8464-2564-2570-2566-2570.html>
- กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560, 1 มีนาคม). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. <https://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/1540>
- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562, 1 พฤษภาคม). พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ.2562. <https://www.mhesi.go.th/images/2563/pusit/legal-all/1p2562.pdf>
- ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน. (2562). *หลักและพื้นฐานการอุดมศึกษา*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2561, 11 ตุลาคม). *ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี*. [https://plan.vru.ac.th/?page\\_id=3710](https://plan.vru.ac.th/?page_id=3710)
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒. [https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/057/T\\_0054.PDF](https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/057/T_0054.PDF)



- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. และอชิป จิตตฤกษ์. (2562). *21<sup>st</sup> CENTURY SKILLS Rethinking How Students Learn ทักษะแห่งอนาคตใหม่ การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*. สำนักพิมพ์บุคคลเคป.
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. (2567). *Skill Mapping*. <https://skill.kmitl.ac.th/>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_news.php?nid=13651](https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=13651)
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561, 13 ตุลาคม). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561-2580*. [https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS\\_SumPlanOct2018.pdf](https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf)
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง รายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. <https://www.ratchakitcha.soc.go.th>DATA>PDF>
- อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์. (2564). *อุดมศึกษาเชิงประจักษ์สู่อนาคต*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Dondi, M., Klier, J., Panier, F., and Schubert, J. (2021). *Defining the skills citizens will need in the future world of work*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/public-sector/our-insights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work#/>
- Kerdnoonwong, S. (2011). The Development of a Learning Management Model to Enhance Self-directed Learning of Adult Learners in Rajabhat University. *Scholar: Human Sciences*.3(2). <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/Scholar/article/view/237/201>
- Marketthink. (2566). *บัญชีจุฬาฯ ร่วมกับ World Economic Forum เผยรายงาน “อาชีพในอนาคต” และ 10 ทักษะ ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาด*. <https://www.marketthink.co/41073>
- McKinsey Global Institute. (2021). *Defining the skills citizens will need in the future world of work*. <https://www.mckinsey.com/industries/public-sector/our-insights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work#/>



**แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา****สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2****The Guidelines on Development of Educational Toward Become a Learning Organization of Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2**วารุณี ทวีบท<sup>\*1</sup> อำนวย ชนะวงศ์<sup>2</sup> จิราพร วิชระโภชน<sup>3</sup>Waruni Thaweet<sup>\*1</sup> Amnat Chanawongse<sup>2</sup> Jiraporn Witcharapote<sup>3</sup>

(Received: 2024-2-28; Revised: 2024-05-28 Accepted: 2024-06-20)

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และข้าราชการครู จำนวน 268 คน จำนวนทั้งสิ้น 302 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษา โดยคำนวณสัดส่วนตามขนาดสถานศึกษา ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 4 ฉบับ คือ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 3) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI<sub>modified</sub>)

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

Graduate Student of Educational Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, College of Asian Scholars.

<sup>2-3</sup> อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

Lecturer, Educational Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, College of Asian Scholars.

\*Corresponding author, E-mail: waruni.t2529@gmail.com



2) แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เรียงตามความต้องการจำเป็นและความต้องการพัฒนา ได้ดังนี้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 5 แนวทาง ด้านการคิดเชิงระบบ 5 แนวทาง ด้านการเรียนรู้ 5 แนวทาง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5 แนวทาง ด้านเทคโนโลยี 5 แนวทาง และผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ:** องค์กรแห่งการเรียนรู้, องค์กรเรียนรู้

## Abstract

The objectives of this research were to: 1) study current condition, desirable condition and necessity of developing of learning organization guidelines for Organization and 2) to develop guidelines of learning organization for Organization. The sample used in the study were 34 school administrators and 268 teachers, a total of 302 people, and determining the sample size according to the size of the school. with followed proportional 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 and desirable situations with the index of Item Congruence (IC) between. the reliability of .96; 2) a structured-interview form and 3) a suitability and possibility assessment form. The statistics employed in data analysis were percentage, mean, and standard deviation. and the modified priority needs index (PNI<sub>modified</sub>).

The result of the research revealed that:

1) The current condition of developing of learning organization guidelines for Organization overall is at high level, the desirable condition is high level.

2) The guidelines of learning organization for Organization with prior necessity are Shared Vision 5 guidelines, Systems Thinking 5 guidelines, Learning 5 guidelines, Team Learning 5 guidelines and Technology 5 guidelines, respectively. The results of possibility, suitability of developing guidelines were at high level.

**Keywords:** Learning Organization



## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจสังคม และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นทั่วโลกในปัจจุบัน การกระจายของข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศเกิดขึ้นอย่างแพร่หลายสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ผลักดันให้องค์กรภาครัฐต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง องค์กรจำเป็นต้องมีการสร้างนวัตกรรมเนื่องจากนวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ทางเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ หรือทักษะและประสบการณ์ด้านการจัดการมาพัฒนาให้เป็นนวัตกรรมใหม่ กระบวนการผลิตใหม่ หรือบริการใหม่ที่เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา” องค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงถือได้ว่าเป็นแนวคิดการบริหารจัดการองค์กร ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์กร หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เคยปรับเปลี่ยนมาก่อน เป็นกระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้ทักษะและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาผสมผสานกับความสามารถทางด้านการบริหารจัดการ เพื่อสร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน (ศิริประภา พิลาโสภา, 2563) เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง นับว่าเป็นความท้าทายขององค์กรในการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้เกิดทั้งโอกาสและข้อจำกัดต่อการดำเนินงาน สิ่งสำคัญอยู่ที่ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากร หากพวกเขามีการเรียนรู้ที่รวดเร็วยอมนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ โดยเฉพาะสถานศึกษา ที่ถือว่าเป็นองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถของทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของประเทศ และท่ามกลางกระแสดังกล่าว บุคลากรในสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้เพื่อความอยู่รอด (Survival Learning) เรียนรู้เพื่อความเจริญเติบโต (Generative Learning) และก้าวต่อไปอย่างมั่นคง เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นรูปแบบที่สถานศึกษาส่วนใหญ่นำมาเป็นเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรของตนเอง (วุฒินันท์ ประธาน และศันสนีย์ จะสุวรรณ, 2564)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์กร (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร (Team Learning) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ทักษะประสบการณ์ ร่วมกัน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันการมีองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรทุกระดับพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถเพิ่มศักยภาพของบุคลากรมีบรรยากาศการจูงใจเอื้อต่อการเรียนรู้มีการจัดการความรู้ และเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการเรียนรู้พัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงจากสังคมภายนอกนำไปสู่เป้าหมาย และความเจริญเติบโตก้าวหน้าขององค์กร (นครินทร์ จับจิตต์, 2562) การที่บุคลากรได้ดำเนินการส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันในองค์กร มีโอกาสค้นคว้าเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ความสามารถเพื่อปรับเปลี่ยนตนเอง แล้วนำมาประยุกต์พัฒนาองค์กรให้นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ตามกรอบกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยใช้ความรู้ที่เกิดขึ้นผสมผสานกับ



เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสำเร็จในอนาคต (กนกศักดิ์ ทินราช และวิภาดา ประสารทรัพย์, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวูฉินันท์ ประธาน และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564) ที่ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในปัจจุบันควรเป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลวที่องค์กรได้ประสบมา เพื่อให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการอย่างต่อเนื่อง และเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

จากการดำเนินงานในปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ซึ่งพบว่า จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น ส่วนใหญ่ขาดแคลนทรัพยากรที่จะสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ขาดทักษะการจัดการเรียนรู้แบบที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม (Active Learning) ขาดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นักเรียนยังขาดทักษะชีวิต ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าร้อยละ 50 และสถานศึกษาส่วนใหญ่มีปัญหาในการแข่งขัน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่เกิดขึ้นจากการศักยภาพขององค์กร โดยปัญหาสำคัญมี 2 ประการ ได้แก่ 1) นักเรียนจากสถานศึกษาขนาดเล็กมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ และ 2) สถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ในการบริหารงานของสถานศึกษาต้องบริหารงานเป็นไปตามมาตรฐานการบริหารงานสถานศึกษาตามภารกิจที่กำหนดไว้ ในกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ทั้ง 4 ด้าน เหมือนกับโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการทั้งประเทศในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา และจากการดำเนินงานที่ผ่านมาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า ยังประสบปัญหาและอุปสรรคขัดข้องหรือข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ มาโดยตลอด โดยเฉพาะประชากรวัยเรียนมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการจัดการศึกษา ผลการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ การขาดสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย อาคารสถานที่ไม่ได้เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน งบประมาณการไม่เพียงพอ ซึ่งปัญหาดังกล่าวมีผลต่อการพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากสถานศึกษายังขาดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และเป็นแหล่งก่อเกิดนวัตกรรมใหม่ที่จะไปพัฒนาผู้เรียนและองค์กรให้ไปสู่การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการวิจัยแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถการเรียนรู้ บุคลากรระดับผู้บริหารลงมาถึงผู้ปฏิบัติงานร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลคุ้มค่า และที่สำคัญคือการเชื่อมโยงทีมงาน และองค์ความรู้ต่าง ๆ ภายใน



และภายนอกสถานศึกษาเข้าด้วยกัน กำหนดเป้าหมายและกระตุ้นให้แต่ละส่วนเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานใน ส่วนของตน ประสานกับทีมงานอื่น ๆ เพื่อเป้าหมายเดียวกัน และนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางใน การปรับปรุงการประเมินและพัฒนาข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาแห่ง การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

## ขอบเขตการวิจัย

- 1) ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษา โดยสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้อง ใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป จึงได้ขอบข่ายของแนวทาง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ร่วม 2) ด้านการคิดเชิงระบบ 3) ด้านการเรียนรู้ 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) ด้านเทคโนโลยี
- 2) ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษา

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2566 โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 158 คน และข้าราชการครู จำนวน 1,266 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,424 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู กำหนด ขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan จำนวน 302 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และข้าราชการครู จำนวน 268 คน แล้วใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โรงเรียนที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีวิธีปฏิบัติที่ เป็นเลิศ (Best Practice) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ โรงเรียนที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็น เลิศ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)



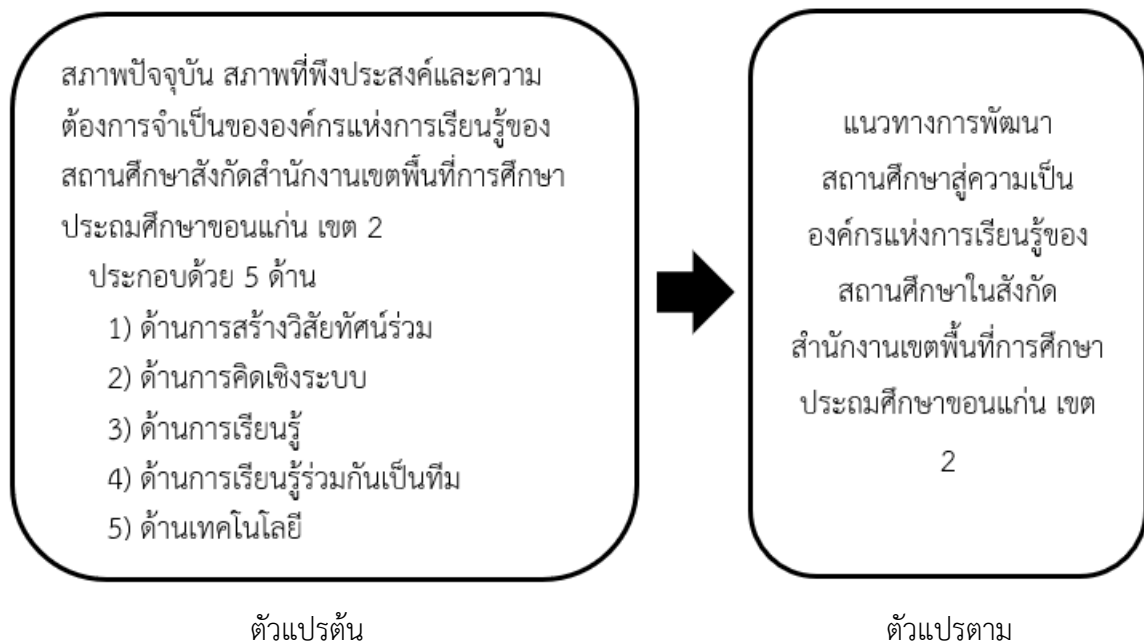
ขั้นตอนที่ 2 ร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน โดยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

3) ระยะเวลาในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการทำวิจัยในระหว่างเดือนสิงหาคม 2566 ถึงเดือน มกราคม 2567

4) ขอบเขตด้านตัวแปร

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



## วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการในรูปแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยได้วางแผนและดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา**

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2566 โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 158 คน และข้าราชการครู จำนวน 1,266 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,424 คน



2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จำนวน 302 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และข้าราชการครู จำนวน 268 คน แล้วใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของโรงเรียน

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 5 ด้าน ๆ ละ 5 ข้อ รวมจำนวน 25 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ .80 – 1.0 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของข้อคำถามสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .75 ถึง .90 และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .50 ถึง .80 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .96 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .98

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1) ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย ขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

4.2) นำหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นในรูปแบบ Google Form และคิวอาร์โค้ด (QR code) พร้อมหนังสือขออนุญาตในการตอบแบบสอบถาม จัดส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผ่านระบบรับส่งหนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์ (Smart Area) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ในช่วงเดือน ธันวาคม 2566 ถึง มกราคม 2567 เพื่อเก็บข้อมูล และตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม ครบจำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4) เก็บรวบรวมเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โรงเรียนที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ โรงเรียนที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน โดยเลือกผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน และข้าราชการครูที่รับผิดชอบโครงการ จำนวน 6 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)



2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) มีประเด็นสัมภาษณ์ทั้งหมด 3 ประเด็น ได้แก่ ในสถานศึกษาของท่านได้ดำเนินการอย่างไรบ้าง การดำเนินงานมีปัญหาหรือไม่อย่างไร และแนวทางการพัฒนาเป็นอย่างไร ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .80 - 1.00

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1) ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

3.2) ผู้วิจัยติดต่อประสานเพื่อนัดหมาย วัน เวลาและสถานที่ในการเข้า สัมภาษณ์

3.3) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่นัดหมาย

3.4) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็นจัด

หมวดหมู่

4) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ โดยการพรรณาสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยเปรียบเทียบกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 ร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น ที่ได้จากการศึกษา ในระยะที่ 1 และจากการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) มาร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1.1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 1.2) ด้านการคิดเชิงระบบ 1.3) ด้านการเรียนรู้ 1.4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 1.5) ด้านเทคโนโลยี

2) ผู้วิจัยนำร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา

3) ปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4) จัดพิมพ์ร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ฉบับสมบูรณ์ เพื่อเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำนวน 7 ท่าน

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales)





## 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

2.1) ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ถึงผู้เชี่ยวชาญ

2.2) นำแบบประเมินความเหมาะสมของร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ด้วยตนเอง โดยคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเฉพาะเจาะจง โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือ ครูชำนาญการพิเศษ 2) มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท หรือ ปริญญาเอก 3) มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี และ 4) เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3) สรุปลักษณะการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้ มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และนำเสนอข้อมูลโดยการแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## ผลการศึกษา

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีผลการวิจัย พบว่า

1) สภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการคิดเชิงระบบและด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีค่า  $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.114 เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ ดังตารางที่ 1



## ตารางที่ 1

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นการองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความต้องจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	3.72	.45	มาก	4.22	.42	มาก	0.134	1
ด้านการคิดเชิงระบบ	3.72	.46	มาก	4.18	.46	มาก	0.124	2
ด้านการเรียนรู้	3.75	.44	มาก	4.21	.45	มาก	0.123	3
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.84	.41	มาก	4.22	.42	มาก	0.099	4
ด้านเทคโนโลยี	3.80	.44	มาก	4.17	.49	มาก	0.097	5
รวม	3.77	.36	มาก	4.20	.36	มาก	0.114	

2) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษา ดังตารางที่ 2

## ตารางที่ 2

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ความต้องการจำเป็น	ศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม		
1.1) ครูเข้าใจวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้อย่างชัดเจน	1.1) ประชุม หรือ วางแผน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนทุกปีการศึกษา	1.1) สถานศึกษาจัดประชุมวางแผน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจนทุกปีการศึกษา



## ตารางที่ 2

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (ต่อ)

ความต้องการจำเป็น	ศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
1.2) ครูในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1.2) เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และเรียนรู้ร่วมกัน	1.2) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ร่วมกัน
1.3) ครูในองค์กรให้การยอมรับและเห็นด้วยวิสัยทัศน์องค์กร	1.3) ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษายอมรับวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1.3) วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในสถานศึกษา
1.4) วิสัยทัศน์ขององค์กรผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกคน	1.4) วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกคนในสถานศึกษา	1.4) สถานศึกษาจัดประชุมกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ และประเมินวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาในทุกปีการศึกษา
1.5) ครูมีเป้าหมายในการทำงานทิศทางเดียวกัน	1.5) ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน	1.5) สถานศึกษามีการประเมินวิสัยทัศน์เพื่อปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เมื่อบรรลุเป้าหมาย
2) ด้านการคิดเชิงระบบ		
2.1) ครูสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	2.1) ประชุมคณะครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปรึกษาหารือร่วมกันคิดหาวิธีแก้ไขปัญหา	2.1) สถานศึกษาจัดทำรายงานผลการแก้ไขปัญหาและรวบรวมสรุปผลเป็นปีการศึกษา
2.2) ครูสามารถมองภาพรวมของปัญหาโดยการแยกออกเป็นภาพย่อย	2.2) อบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อระดมความคิดเห็นของครูโดยใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	2.2) สถานศึกษาจัดการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อระดมความคิดเห็นของครูโดยใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นประเด็นร่วมกันในการหาหรือแนวทางการแก้ไขปัญหา



## ตารางที่ 2

## แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (ต่อ)

ความต้องการจำเป็น	ศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
2.3) ครูมีความรู้และความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้สิ่งต่าง ๆ	2.3) สนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ การเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา	2.3) สถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ การเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาทุกปีการศึกษา
2.4) ครูสามารถคิดวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาที่พบได้เป็นอย่างดี	2.4) ผู้บริหาร คณะครู ร่วมกันประชุมในการแก้ไขปัญหา	2.4) ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาประชุมเพื่อรวบรวมปัญหาต่าง ๆ
2.5) ครูเข้าใจภาพรวมของกระบวนการความสัมพันธ์ของสภาพปัญหาอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล	2.5) สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้การเข้าใจภาพรวมของกระบวนการความสัมพันธ์ของสภาพปัญหาอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล	2.5) สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้การเข้าใจภาพรวมของกระบวนการความสัมพันธ์ของสภาพปัญหาอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล
3) ด้านการเรียนรู้		
3.1) ครูมีทักษะการคิดเชิงระบบในการแสวงหาความรู้	3.1) ประชุมวางแผนหารือในการพัฒนาการเรียนรู้ ทุกปีการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและสถานการณ์ตามปัจจุบัน	3.1) ผู้บริหารจัดประชุมวางแผนหารือในการพัฒนาการเรียนรู้ ทุกปีการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและสถานการณ์ตามปัจจุบัน
3.2) ครูมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	3.2) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเอง เรียนรู้ตลอดเวลา	3.2) สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา โดยศึกษา ค้นคว้า ความรู้เพิ่มเติมด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายวิธี
3.3) ครูนำประสบการณ์ที่ได้รับและสามารถนำมาแลกเปลี่ยนและ	3.3) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการศึกษาดูงานที่ความเป็นเลิศ	3.3) สถานศึกษาจัดให้มีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม



## ตารางที่ 2

## แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (ต่อ)

ความต้องการจำเป็น	ศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
ร่วมกันแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ		(Best Practice) อย่างน้อย 1 ครั้งต่อ ปีการศึกษา
3.4) ครูสามารถถ่ายโอนความรู้ภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	3.4) คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำความรู้มาแลกเปลี่ยนร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.4) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันถ่ายทอดองค์ความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
3.5) ครูมีการวางแผน ปฏิบัติ และประเมินผล ความก้าวหน้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.5) สถานศึกษาสนับสนุนระบบวางแผน ปฏิบัติ และประเมินผล ความก้าวหน้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.5) สถานศึกษาสนับสนุนระบบวางแผน ปฏิบัติ และประเมินผล ความก้าวหน้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม		
4.1) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา	4.1) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอยู่ตลอดเวลา	4.1) สถานศึกษาประสานความร่วมมือการเรียนรู้ของทุกฝ่ายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4.2) สถานศึกษาให้ความสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี	4.2) ผู้บริหารให้ความสำคัญเปิดรับแนวคิดกับบุคลากรของทุกฝ่าย	4.2) สถานศึกษาดำเนินการเพื่อหาแนวคิดใหม่ ๆ
4.3) ครูมีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร	4.3) ส่งเสริมสถานศึกษาให้เกิดการทำงานเป็นทีม เรียนรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน”	4.3) สถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา
4.4) ครูมีการประสานความร่วมมือในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.4) ผสานความร่วมมือในการเรียนรู้ของทุกฝ่ายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ”	4.4) สถานศึกษาจัดให้เกิดการทำงานเป็นทีม เรียนรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน



## ตารางที่ 2

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (ต่อ)

ความต้องการจำเป็น	ศึกษากิจการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
4.5) ครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทักษะหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ ภายในสถานศึกษาและพัฒนาความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	4.5) จัดประชุม ทาหรือ แลกเปลี่ยนกันเรียนรู้ ทุกปีการศึกษา	4.5) สถานศึกษาจัดประชุม ทาหรือ แลกเปลี่ยนกันเรียนรู้ร่วมกัน ทุกปีการศึกษา
5) ด้านเทคโนโลยี		
5.1) ครูสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	5.1) ส่งเสริมให้คณะครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้	5.1) สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรรับการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ
5.2) ครูสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองให้เท่าทันเทคโนโลยี	5.2) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน	5.2) สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
5.3) สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ใช้ระบบเทคโนโลยี	5.3) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน	5.3) สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน
5.4) ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการถ่ายโอนความรู้ได้อย่างดี	5.4) สถานศึกษาสร้างฐานข้อมูลออนไลน์ที่เข้าถึงง่าย สะดวก รวดเร็ว	5.4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมีใช้ในการรวบรวมข้อมูล และจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5.5) สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการรวบรวมข้อมูลได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ	5.5) ครูสามารถนำเทคโนโลยีมีใช้ในการรวบรวมข้อมูล หรือจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5.5) สถานศึกษาสร้างศูนย์การเรียนรู้โดยใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเรียนรู้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้



3) ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก  $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = .11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1) ด้านเทคโนโลยี 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 3) ด้านการคิดเชิงระบบ 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) ด้านการเรียนรู้ ตามลำดับ และระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.73$ , S.D. = .09) ทุกด้าน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3

การประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.57	.13	มากที่สุด	4.74	.15	มากที่สุด
ด้านที่ 2 ด้านการคิดเชิงระบบ	4.48	.34	มาก	4.74	.09	มากที่สุด
ด้านที่ 3 ด้านการเรียนรู้	4.28	.32	มาก	4.68	.22	มากที่สุด
ด้านที่ 4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.42	.21	มาก	4.77	.29	มากที่สุด
ด้านที่ 5 ด้านเทคโนโลยี	4.65	.09	มากที่สุด	4.74	.22	มากที่สุด
รวม	4.48	.11	มาก	4.73	.09	มากที่สุด

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1) สภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อปรากฏในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตลอดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของสถานศึกษา ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์กรช่วยให้คนมีความสามารถในการที่จะเรียนรู้ มีความสามารถที่จะเรียนรู้ร่วมกันกับคน และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอีกพร้อมทั้งสถานศึกษา ได้ดำเนินการตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ และมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ โดยผู้บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสู่ความเป็นเลิศ สร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ และพัฒนาผู้เรียนให้มี



คุณภาพตามมาตรฐานสากล ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนต้นแบบที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ จากผู้บริหารทั้ง 3 โรงเรียนได้กล่าวอย่างสอดคล้องกันว่า “สถานศึกษาจัดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง และเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นทีม ส่งเสริมการศึกษาดูงานจากโรงเรียนต้นแบบที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ” เป็นต้น และสอดคล้องกับ ทนง คงรอด (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์กำแพงเพชร พบว่า ภาพรวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนา เปิดเวทีให้บุคลากรได้แสดงวิสัยทัศน์ของตนเอง กระตุ้นการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการเรียนรู้ให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และใช้กระบวนการ PDCA ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุติพร เวฬุวรรณ และคณะ (2559) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อปรากฏในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยประเด็นที่ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และบุคลากรในองค์กรมีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นทีม มีระดับความสภาพที่พึงประสงค์เท่ากันทั้ง 2 ด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การพัฒนาเพื่อให้เกิดแนวทางการทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสที่จะเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร และยอมรับร่วมกัน อีกทั้งยังต้องพัฒนาในการเรียนรู้ทั้งของตนเองและทีมงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ดัง Senge (1990) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้บุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการในการเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจ เปิดโอกาสให้มีอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรยา สัจจะเขตต์ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นได้ ดังนี้ 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านการคิดเชิงระบบ 3) ด้านการเรียนรู้ 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) ด้านเทคโนโลยี ซึ่งสถานศึกษามีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาอย่างเร่ง ซึ่งสอดคล้องกับ Fulmer and Keys (1998) ได้กล่าวไว้ว่า ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้อยู่เสมอของบุคคลเป็นรากฐานสำคัญในการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น เพราะองค์กรต้องก้าวทันคู่แข่งและก้าวล้ำคู่แข่งต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและรวดเร็ว เพื่อทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้และความสามารถของบุคลากรทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ





2) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แนวทางการพัฒนา ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง ด้านการคิดเชิงระบบ มีแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง ด้านการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง และด้านเทคโนโลยี มีแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยผ่านกระบวนการศึกษา วิเคราะห์ สร้างพัฒนาอย่างต่อเนื่องและอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ซึ่งมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎี มีการสอบถามสัมภาษณ์ข้อมูลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และโดยผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขจนได้แนวทางที่มีความถูกต้องเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง ซึ่งแนวทางนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Marquardt (1996) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนง อย่างผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรชญา ความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมกันทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด บุคลากรในองค์กรที่มีการคิดอย่างเป็นระบบจะสามารถมองเห็นวิธีคิดและภาษาที่ใช้อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่าง ๆ ถึงความเชื่อมโยงต่อเนื่องของสรรพสิ่งและเหตุการณ์ต่าง ๆ การเรียนรู้ของทีมเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับให้ดำเนินไปในแนวทางเดียวกันของทีมเพื่อสร้างสิ่งที่สมาชิกในทีมต้องการเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ในองค์กรสมัยใหม่ (Senge, 1990) และสอดคล้องกับ เกริกเกียรติ นรินทร์ และพิมพ์พร จารุจิตร (2566) กล่าวว่าโรงเรียนควรมีการจัดการความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่กระจัดกระจายทั้งจากภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการจัดการแบ่งหน้าที่เพื่อรวบรวมความรู้จากฝ่ายต่าง ๆ มีการเชื่อมโยงกับองค์กรประกอบต่าง ๆ ของความรู้และผสมผสานกันอย่างมีเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมออกแบบหลักสูตร กลยุทธ์ทางการสอน และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ผสมผสานเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม จัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ สามารถอำนวยความสะดวกในการทำงานได้ และส่งเสริมด้านการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร เพื่อยกระดับบุคลากรทางด้านวิชาการ (อรพิน ปัทม และคณะ, 2566) และผลการประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยผ่านกระบวนการศึกษา วิเคราะห์ สร้างพัฒนาอย่างต่อเนื่องและอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ซึ่งมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎี มีการสอบถามสัมภาษณ์ข้อมูลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริประภา พิลาโสภา (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้กำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีการนำแนวทางไปใช้งานให้ประสบผลสำเร็จ โดยผู้ทรงคุณวุฒิเสนอประเด็นสำคัญในการนำแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ จัดวาง



โครงสร้างระบบการบริหาร สนับสนุน ต่อการเรียนรู้ของบุคลากร และนักเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและนักเรียนศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการวางแผนพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงกระบวนการทำงาน และเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผลการศึกษาจากสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้อย่างชัดเจนเพื่อมีจุดมุ่งหมายเดียวกันในการพัฒนาสถานศึกษาให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การนำแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาไปใช้ สถานศึกษาควรวิเคราะห์สภาพปัญหาของตนเองก่อนจากนั้นจึงนำแนวทางที่ได้จากการศึกษามาปรับใช้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในสถานศึกษาหรือสังกัดอื่น ๆ

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

3) ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

### เอกสารอ้างอิง

กนกศักดิ์ ทินราช และวิภาดา ประสารทรัพย์. (2566). การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5*. (716-724).

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เกริกเกียรติ นรินทร์ และพิมพ์พร จารุจิตร. (2566). แนวทางการจัดการความรู้สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 14(3), 47-66.

จตุพร เวฬุวรรณ, กุหลาบ ปุริสาร และกำจร ใจบุญ. (2559). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 6(1), 41-47.



- ทอง คงรอด. (2560). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*, 2(4), 13-27.
- นครินทร์ จัปจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- วุฒินันท์ ประธาน และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2564). องค์กรแห่งการเรียนรู้ : การจัดการความรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนัก. *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14*, 14-38. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริประภา พิลาโสภา. (2563). การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. (2566). *ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. <http://kkn2.esdc.go.th/>
- อรพิน ปัทม, ชาญวิทย์ หาญรินทร์ และไพฑูรย์ พวงยอด. (2566). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 14(3), 47-66.
- Fulmer, R.M. and Keys, J.B. (1998). A conversation with Peter Senge: New developments in organizational learning. *Organizational Dynamics*, 27(2), 33-42.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: a systems approach to quantum improvement and global success*. McGraw Hill.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*. Century Press.Watkins and Marsick.



## ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

### The Relationship between Digital Leadership of School Administrators and School Effectiveness under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area office 6

วชิรวิทย์ บุญสงค์\*<sup>1</sup> เพียงแข ภูผายาง<sup>2</sup> เพ็ญญา สุขเสริม<sup>3</sup>

Wachirawit Boonsong\*<sup>1</sup> Piangkae Poophayang<sup>2</sup> Pennapa Sukserm<sup>3</sup>

(Received: 2024-02-22; Revised: 2024-04-05; Accepted: 2024-05-23)

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 738 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan และได้มาทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของตอนภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .971 และค่าความเชื่อมั่นของตอนประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ .941 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ  
Master's Students Educational Administration, Faculty of Education and Human Development,  
Chaiyaphum Rajabhat University.

<sup>2-3</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

Lecturer in Educational Administration, Faculty of Education and Human Development, Chaiyaphum  
Rajabhat University.

\* Corresponding author, E-mail: nuyloveseen002@gmail.com



ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับมาก ในทิศทางบวก ( $r = 0.855$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำดิจิทัล, ประสิทธิผลของสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstract

The purposes of this research were 1) study the level of digital leadership of school administrators according to teachers' opinions 2) Study the effectiveness level of school according to teachers' opinions 3) study the relationship between the digital leadership of school administrators and the effectiveness of school under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 6. The sample were 738 teachers, sample size determined and Krejcie & Morgan level sample, and multi-step model. The research instrument was a rating-scale 5-level questionnaire. The reliability value of the digital leadership episode of school administrators is .971, and the reliability value of The school effectiveness episode is .941. Statistics record. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research results revealed that: 1) The level of digital leadership of educational institution administrators is at a high level. 2) The level of effectiveness of school is at a high level. 3) The relationship between the digital leadership of school administrators and the effectiveness of the school was found to have a high level of relationship in the positive direction ( $r = 0.855$ ) with statistical significance at the .01 level.

**Keywords:** Digital Leadership, The School Effectiveness, School Administrators



## บทนำ

ส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น คือ การศึกษา โดยการศึกษาเป็นเครื่องมือสำหรับการสร้างคน และคนก็มีส่วนสำคัญในการสร้างสังคม และสร้างชาติต่อไป การที่จะทำให้ผู้คนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยความสำคัญจำเป็นของการศึกษาก็เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี สามารถพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างปัญญาให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นยุคที่มีเทคโนโลยีเข้ามาอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวัน ดังนั้นการศึกษายุคดิจิทัล จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนไป เพื่อให้เท่าทันกับยุคสมัย โดยจะต้องมีการเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีการสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถพร้อมที่จะรับมือ กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทุกเมื่อ (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563)

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล จะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ กระบวนการ วิธีการ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ในฐานะผู้นำในการบริหารงาน ที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผ่านกระบวนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถลดความซับซ้อนของงาน และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จะต้องสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลโดยใช้ภาวะผู้นำและการบริหารเชิงกลยุทธ์ จึงจะทำให้ผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความสำเร็จ ได้อย่างมีคุณภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2560, น. 20-23)

ประสิทธิผลของสถานศึกษานับว่าเป็นความสามารถในการดำเนินการบริหารจัดการ งานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจนตามประสงค์ และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป (นิษฐ์อดิگانต์ ดาราพันธ์, 2560) ที่สำคัญ คือ ผลผลิตของนักเรียน และคุณลักษณะของนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นความสามารถของนักเรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ที่มีต่องานการจัดกระบวนการเรียนการสอนซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของครู (นิศรา มุลวรรณ, 2561) สามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง ผลิตพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก และปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ (Hoy & Miskel, 1991) ซึ่งจะเป็นทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา ซึ่งจะมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพการ ที่สถานศึกษาได้ดำเนินการใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ (ขวัญพิชชา มีแก้ว, 2562) ตามขอบข่ายภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ไว้ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป (ธนากร คุ่มนายอ, 2562)

นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 มีกลยุทธ์ ในการพัฒนาการศึกษา คือ การเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ สนับสนุนให้มีเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำไปสู่ Digital Life & Learning พัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษา



บนฐานมโนทัศน์ที่หลากหลาย ทั้งนี้ในด้านของผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) นักเรียนชั้นชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ในปี 2562 คะแนนเฉลี่ยคือ 34.56 ในปี 2563 คะแนนเฉลี่ยคือ 33.18 และในปี 2564 คะแนนเฉลี่ยคือ 32.12 จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) เมื่อเปรียบเทียบกับทุกปีที่ผ่านมาแล้วนั้น ควรมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มคะแนนเฉลี่ยเป็นไปตามเป้าหมายในปริมาณที่มากขึ้น (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6, 2565)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางให้ผู้บริหารวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนเป็นแนวทางให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำไปพิจารณา ปรับปรุงและกำหนดนโยบาย เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาในสังกัด ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอน

## สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

## วิธีการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยเป็นการวิจัย เชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 180 โรงเรียนทั้งสิ้น จำนวน 1,208 คน





2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ปีการศึกษา 2566 รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 738 คน จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) และการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตอำเภอ (strata) เป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ดังนี้ 1) อำเภอคง 2) อำเภอบ้านเหลื่อม 3) อำเภอบัวใหญ่ 4) อำเภอแก้งสนามนาง 5) อำเภอบัวลาย และ 6) อำเภอสีดา จากนั้นกำหนดสัดส่วนของครูในแต่ละอำเภอและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

## 2. ตัวแปรการวิจัย

1) ตัวแปรต้น คือ เขตอำเภอที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ประกอบด้วย 1.1) เขตอำเภอคง 1.2) เขตอำเภอบ้านเหลื่อม 1.3) เขตอำเภอบัวใหญ่ 1.4) เขตอำเภอแก้งสนามนาง 1.5) เขตอำเภอบัวลาย 1.6) เขตอำเภอสีดา

2) ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อตัวแปรดังต่อไปนี้

2.1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ความสามารถดิจิทัล และ การทำงานเป็นทีม

2.2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ประกอบด้วย การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) แบบสอบถามภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เขตอำเภอตามสถานที่ตั้งของผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เขตอำเภอคง เขตอำเภอบ้านเหลื่อม เขตอำเภอบัวใหญ่ เขตอำเภอแก้งสนามนาง เขตอำเภอบัวลาย และเขตอำเภอสีดา และ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อในส่วน of แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ .624 - .816 และในส่วน of แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ .373 - .796

2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ - Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับในส่วน of แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล of ผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .971 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับในส่วน of แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล of สถานศึกษา เท่ากับ .941



#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เพื่อขออนุญาต ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

2) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เพื่อขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

3) นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปให้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษาผ่านสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ทาง Google form โดยให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับคืนทาง Google form ตามที่ผู้วิจัยได้สร้างเอาไว้ ซึ่งมีผู้ตอบกลับมาจำนวน 738 คน

4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล

1) วิเคราะห์สังกัดของเขตอำเภอ โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2) วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยตรวจให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3) วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำดิจิทัลและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยการหาเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผลตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

#### ค่าความสัมพันธ์

#### การแปลความหมาย

$r = 0.50$ ถึง $1.00$ ( $-0.50$ ถึง $-1.00$ )	มีความสัมพันธ์ทางบวก (ลบ) ในระดับ มาก
$r = 0.30$ ถึง $0.49$ ( $-0.30$ ถึง $-0.49$ )	มีความสัมพันธ์ทางบวก (ลบ) ในระดับ ปานกลาง
$r = 0.10$ ถึง $0.29$ ( $-0.10$ ถึง $-0.29$ )	มีความสัมพันธ์ทางบวก (ลบ) ในระดับ น้อย



## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า

1. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การทำงานเป็นทีม และด้านความสามารถดิจิทัล

2. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา ด้านการพัฒนานักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r = 0.855$ ) และเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับมาก ( $r = 0.744$ ) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับด้านความสามารถดิจิทัล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับมาก ( $r = 0.797$ ) และภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับมาก ( $r = 0.830$ )

**ตารางที่ 1** ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

ภาวะผู้นำดิจิทัล	ประสิทธิผลของสถานศึกษา			
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>total</sub>
X <sub>1</sub>	.706**	.689**	.686**	.744**
X <sub>2</sub>	.753**	.732**	.741**	.797**
X <sub>3</sub>	.795**	.707**	.800**	.830**
<b>X<sub>total</sub></b>	<b>.810**</b>	<b>.769**</b>	<b>.799**</b>	<b>.855**</b>

\*\* ≤ .01



## อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การทำงานเป็นทีม และด้านความสามารถดิจิทัล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำความรู้ทักษะด้านดิจิทัลและประสบการณ์ในการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกันกับสมาชิกในสถานศึกษาเพื่อประสานความร่วมมือในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสถานศึกษาควบคู่กับการพัฒนาครู ผ่านวิสัยทัศน์ดิจิทัลเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา พัฒนาทักษะอาชีพทุกช่วงวัย และมุ่งเน้นนำพวงศักรสู่ความเป็นเลิศทางดิจิทัล ซึ่งบุคลากรทุกส่วนในสถานศึกษาจะต้องให้ความร่วมมือและมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนร่วมกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันทชาติ กุดนอก (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้น สุภวัช เชาวันเกษม (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับ Raamani Thannimalai and Arumugam Raman (2018) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการบูรณาการเทคโนโลยีในห้องเรียนของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี การตีความคะแนนเฉลี่ยคือ 4.21-5.00 อยู่ในระดับสูง

2. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 มีการมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีการตัดสินใจในเรื่องนโยบายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน ใช้ความรู้ด้านการบริหารและด้านวิชาการประกอบการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ เพื่อส่งผลให้ผู้เรียนได้พัฒนาในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านพฤติกรรม ความคิด และสติปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทิน สุขกาย (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ ควรมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดีควร มีการปรับปรุง สภาพแวดล้อมให้มีสภาพที่เหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมไปถึงบุคลากรครูควรมีหน้าตา ยิ้มแย้มแจ่มใส เอาใจใส่เด็ก เป็นอย่างดี



3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับมากและเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านความสามารถดิจิทัล และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 มีความสามารถในการมุ่งใจ ประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษา กระตุ้น และสนับสนุนให้เกิดการกระทำใหม่ๆ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถคิด หาแนวทางใหม่ๆ นับว่าเป็นตัวชี้วัด ของ ความสำเร็จในสถานศึกษา ซึ่งเป็นที่กล่าวได้โดยทั่วไปว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย สุภวัช เขาวน เกษม (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ บุญชู ใจใส (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนกับทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยัง สอดคล้องกับ MINAZ, M. B., ÖZEL, Y., & AY, M. (2022) ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ ในการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของอาจารย์ใหญ่กับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ มาก ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนและความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี ความเป็นผู้นำเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของโรงเรียนก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน โดยความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของอาจารย์ใหญ่ ต้องอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยีของครูจึงส่งผลต่อการสอนและประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำเอาตัวแปรของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 องค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็นด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความสามารถดิจิทัลไปเป็นประเด็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือกำหนดเป็นหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร หรือกำหนดเป็นหัวข้อในการสอบคัดเลือกผู้บริหารในระดับต่างๆ

2) หน่วยงานนิเทศก์ของโรงเรียนในแต่ละสังกัดสามารถใช้ผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลไปเป็นข้อมูลในการทำสื่อความรู้ในรูปแบบต่างๆ ที่จะสามารถให้ผู้บริหารศึกษาเพิ่มเติมได้ อันจะเป็นผลนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นไปอีก



## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากชุมชน สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง โดยศึกษาในรูปแบบของกรณีศึกษา
- 2) ควรมีศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 องค์ประกอบ โดยใช้วิธีการวิจัยในรูปแบบอื่นๆ
- 3) ควรศึกษามภาวะผู้นำด้านอื่นๆ ว่าส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 มากน้อยเท่าใด

## เอกสารอ้างอิง

- กันตชาติ กุดนอก. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2560). ผู้นำในยุค Economy. *วารสาร HR Society Magazine*, 15(172), 20-23.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 8). ตักศิลาการพิมพ์.
- ธนากร คุ่มนายอ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิศรา มุลวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิษฐ์อดิگانต์ ดาราพันธ์. (2560). ปัจจัยทางการบริหาร และองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุริยาสาส์น.
- บุญชู ใจใส. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร วิทยาเขตอีสาน*, 1(3), 53-62.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.





- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566*.
- สุทิน สุขกาย. (2562). การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษาแห่งประเทศไทย*, 1(1), 69.
- สุภวัช เขาวนัณเกษม. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1.[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (1991). *Education administration: Theory research and practice* (6<sup>th</sup>ed.). McGraw-Hill.
- MİNAZ, M. B., ÖZEL, Y., & AY, M. (2022). The Relationship Between Principals' Technological Leadership Competence and School Effectiveness. *Education Quarterly Reviews*, 5(4), 39-57.
- Raamani Thannimalai and Arumugam Raman. (2018). "Principals' Technology Leadership and Teachers' Technology Integration in the 21st Century Classroom," *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(2), 177-187.





## การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิ่งของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Developing a Guideline of Academic Administration by Using the Deming Cycle Concept of Deaf School under the Special Education Bureau

นภัศรณ พลคีรี\*<sup>1</sup> โกวัฒน์ เทศบุตร<sup>2</sup>

Napasaporn Phonkeeree\*<sup>1</sup> Kowat Tesaputa<sup>2</sup>

(Received: 2024-02-27; Revised: 2024-06-03 ; Accepted: 2024-06-10)

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิ่งของโรงเรียนโสตศึกษา และ 2) พัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิ่งของโรงเรียนโสตศึกษา โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งออกเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิ่งของโรงเรียนโสตศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนโสตศึกษา จำนวน 290 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิ่งของโรงเรียนโสตศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารที่โดดเด่นด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทาง จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.96 และสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.98 แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินแนวทาง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

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

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Lecturer, Educational Administration Program, Faculty of Education and Human Development, Roi-Et Rajabhat University.

\*Corresponding author, E-mail: nit.napasaporn@gmail.com



### ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิ่งของโรงเรียนโสตศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิ่ง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การนิตศการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศศึกษา และการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิ่งของโรงเรียนโสตศศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศศึกษาพิเศษ ได้แก่ 1) วางแผน โดยผู้บริหารและคณะครูประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายการบริหารงานวิชาการ 2) ปฏิบัติ โดยการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติให้ชัดเจน กระตุ้นสนับสนุนให้ครูปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ และมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง 3) ตรวจสอบ โดยจัดให้มีเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือสูงและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และ 4) ปรับปรุง โดยผู้บริหารและคณะครูนำผลการวิเคราะห์มาร่วมกันพิจารณาแก้ไขจุดอ่อนและใช้เป็นสารสนเทศในการปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติ ซึ่งผลการประเมินแนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ :** การบริหารงานวิชาการ, วงจรเดมมิ่ง, โรงเรียนโสตศศึกษา, การศศึกษาพิเศษ

### Abstract

The research purposes were: 1) to investigate the existing situation, desirable situation, and the needs to develop academic administration by using the Deming cycle concept of the deaf school; and 2) to develop guidelines of academic administration by using the Deming cycle concept of the deaf school. The research methodology was mixed methods research which divided into 2 phases: Phase 1 was investigating the existing situation, desirable situation, and the needs to develop academic administration by using the Deming cycle concept of the deaf school. The samples were 290 school administrators and teachers in deaf schools under the Special Education Bureau and randomized by stratified random sampling technique according to the school sizes. Phase 2 was developing guidelines of academic administration by using the Deming cycle concept of the deaf school. The informants were 3 outstanding administrators in academic administration, and 5 experts to evaluate the propriety and feasibility of guidelines. The research instruments were 5-rating scales questionnaire which reliability of existing situations' part was 0.96, and desirable situations' part was 0.98, interview form, and guidelines evaluation form. Data were analyzed by using mean, standard deviation, and modified priority needs index.



The research results were as follows:

1. The existing situation of academic administration by using the Deming cycle concept of the deaf school, overall was at a moderate level, while the desirable situation was at the highest level. The needs to develop academic administration by using the Deming cycle concept were ranked from high to low, educational supervision, school curriculum development, development of the learning process, development of media innovation and technology for education, research to improve the quality of education, and measurement, evaluation, and transfer of academic results, respectively.

2. Guidelines of academic administration by using the Deming cycle concept of the deaf school under the Special Education Bureau as a whole were 1) Plan: administrators and teachers meeting together to collaborate in analyzing and creating the goals of academic administration; 2) Do: be clearly determine functions and responsibilities of practitioners, stimulate and support teachers to be practice with fully competence, and continuously monitoring; 3) Check: be ready of data collection instruments with high reliability and operating data analysis; and 4) Act: school administrators and teachers were applying the analysis results to solve the weakness points and be use as information to make changes the operational plan. The results of the evaluation of the guidelines were at the highest level of propriety and feasibility.

**Keywords:** Academic Administration, Deming Cycle Concept, Deaf School, Special Education Bureau



## บทนำ

ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกศตวรรษที่ 21 ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต สิ่งที่เป็นเครื่องมือหลักของประเทศไทยที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงนี้คือ การทุ่มเทและการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งการศึกษาจะเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งในด้านพัฒนาากำลังคน ช่วยส่งเสริมการสร้างคน สร้างสังคม สร้างชาติ และสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดบนเวทีโลกด้วยเหตุนี้ ระบบการศึกษาไทยจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยจัดการศึกษาที่เน้นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคน ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้ง พฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) อีกทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนา คือ ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้มีความรู้ มีทักษะ มีความคิด สร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยในด้านการศึกษานั้น ได้มีการกำหนดเป้าหมายให้คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และมีความสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ดังนั้นการศึกษาคือพื้นฐานของการพัฒนาและอนาคตของประเทศ บทบาทหลักของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาคนทุกช่วงวัยเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องคำนึงถึงการผลิตคนที่มีคุณภาพ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้าการมียุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศเป็นกรอบการดำเนินงานสำคัญในทุก ๆ ด้านของประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาชาติในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรม เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอีกปัจจัยสำคัญนอกจากมีการแบ่งงานให้เหมาะกับคนแล้วต้องมีการติดตามการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การที่จะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้นต้องเน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การบริหารงานวิชาการจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่จะส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน เพราะเป็นกระบวนการพัฒนาการสอนของครูให้เอื้อต่อความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน จุดมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคือ มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงงานการเรียนการสอน โดยปรับปรุงเทคนิค วิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้งานวิชาการเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนและพัฒนางานให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเหลือ สนับสนุนให้กระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนการสอนมีคุณภาพถึงระดับที่พึงประสงค์ มีขอบข่ายการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นรักษาควบคุมมาตรฐานการศึกษาโดยตรง ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนยุ่งยาก เพราะเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่ายและเป็นการให้บริการแก่ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างกัน แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนในด้านงานวิชาการอย่างดีก็ตามแต่ครูก็จะต้องปรับปรุงฝึกฝนอยู่เสมอขณะทำงานในสถานการณ์จริง การ



บริหารงานวิชาการจะช่วยส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาชีพ ให้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ ดังนั้นการบริหารงานวิชาการจึง เป็นรูปแบบของกระบวนการให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยความสุขและมีคุณภาพทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) การบริหารการศึกษาของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐาน และคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ดังนั้นการบริหารวิชาการจึงถือเป็นงานหลักของสถานศึกษา และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มาตรฐานคุณภาพ การศึกษาจะปรากฏเด่นชัดในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า จำเป็นต้องมีระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพของการศึกษาจะดีหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น หลักสูตร การจัดการ เรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล คุณภาพของครูผู้สอนและการบริหารวิชาการ การบริหารวิชาการจึงเป็นงานสำคัญ และเป็นภารกิจหลักของบุคลากรทุกฝ่ายที่ต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารวิชาการเพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสนับสนุนในงานวิชาการ สนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การที่จะตรวจสอบว่าสถานศึกษาใด ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่องานวิชาการ สามารถดูได้จากสถานศึกษามีขอบเขตของงานวิชาการอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน ครูผู้สอนมีความตระหนักและร่วมมือกันพัฒนางานวิชาการอย่างจริงจัง สามารถนำปรัชญาของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติตามโครงการต่าง ๆ ได้อย่างดียิ่ง และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธัญดา ยงยศยิ่ง, 2560) การบริหารงานวิชาการที่จะให้ประสพผลสำเร็จย่อมมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อันได้แก่ ปัจจัยด้าน ครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน ด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านสื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา และปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง คือปัจจัยด้านผู้บริหารเปรียบเสมือนบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาและเปรียบเสมือนแม่ทัพหน้า จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการ ทราบขอบข่าย และปฏิบัติภารกิจการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน (อิธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์, 2562)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นหน่วยงานที่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่รวบรวมศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ประสานการจัดทำข้อเสนอ นโยบาย และแผนการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ และผู้ด้อยโอกาสที่สอดคล้องกับแผนการจัดการศึกษาแห่งชาติแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาปฐมวัย นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการประเมินและรายงานผลการจัดการศึกษา ต่อคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาพิเศษ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ ประสานงานส่งเสริมและดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ศึกษาเพื่อคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส จัดระบบสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส มีการส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของคนพิการและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาพิเศษ และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรืองานที่ได้รับมอบหมาย (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2565) การดำเนินงานการศึกษาพิเศษจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับโรงเรียนทั้งนี้เพราะโรงเรียนเป็นหน่วย งานหลักในการบริหารงานวิชาการในด้านการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนโสตศึกษาซึ่งมีภารกิจในการดำเนินงานการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้



ความสามารถและทักษะการบริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะของงานการศึกษาพิเศษอันเปรียบ เสมือนเป็น เครื่องมือที่สำคัญที่จะผลักดันให้เกิดประสิทธิผลและการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างแท้จริง (กาญจนา ภูมมา, 2565) โรงเรียนโสตศึกษา เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีจำนวน 21 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีวิสัยทัศน์เพื่อมุ่งเป็นองค์กรคุณภาพพัฒนา การศึกษาด้วยนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศที่ยั่งยืน พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วน คนพิการและเด็กด้อยโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม ทัวถึง และมีคุณภาพ ซึ่งการที่จะทำให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวเป็นความจริงได้นั้น การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและ จำเป็นที่ต้องเตรียมความพร้อมด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนร่วมวางแผนให้สถานศึกษามีระบบการ พัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวย ให้ผู้เรียน สามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมนำความรู้ รักความเป็นไทย และสามารถก้าวไกลในระดับนานาชาติ (กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์, 2562) ในปัจจุบันการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่มีความบกพร่องทางการได้ยินในโรงเรียนโสต ศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีการดำเนินงานตามนโยบายและแผนการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ และด้อยโอกาส ทั้งในด้านของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม สถานที่งบประมาณ บุคลากร ความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชนโดยจัดให้เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นพิเศษของเด็กพิการแต่ละประเภท เพื่อให้เด็กพิการสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามอัตภาพของตนจากสภาพการดำเนินงานดังกล่าวได้มี ผู้วิจัยหลายท่านนำปัญหาด้านงานวิชาการมาศึกษาว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาด เล็ก ได้แก่ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้าน งบประมาณซึ่งปัจจัยต่างๆเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน (ชไมพร ธิอ้าย, 2562)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิงของ โรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนโสตศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษา สามารถปรับตัวอยู่ได้ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพใน การพัฒนาประเทศต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงาน วิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิงของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิงของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ





## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเต็มมิ่งของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยดำเนินการ เป็น 2 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 672 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 67 คน และครูผู้สอน จำนวน 605 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 290 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเต็มมิ่งของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเต็มมิ่งของโรงเรียนโสตศึกษามีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อัจฉริยะ จำนวน 10 ข้อ 3) ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน จำนวน 9 ข้อ 4) ด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 9 ข้อ 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 11 ข้อ และ 6) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 11 ข้อ โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ทุกข้อมีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.50–0.89 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.96 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.98

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเต็มมิ่งของโรงเรียนโสตศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเต็มมิ่งของโรงเรียนโสตศึกษา โดยการวิเคราะห์หาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index) ใช้สูตรต่อไปนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)





$$PNI_{\text{modified}} = (I - D)/D$$

$PNI_{\text{modified}}$  หมายถึง ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบ  
ปรับปรุง (Modified Priority Needs Index)

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (Important)

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (Degree of Success)

## ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิงของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษาศึกษาซึ่งมีวิธีปฏิบัติที่ดี โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีความโดดเด่น  
ด้านงานวิชาการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 3 คน

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของของแนวทางการบริหารงาน  
วิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิงของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 5 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

2.1.1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Form) เพื่อใช้สัมภาษณ์  
ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป และตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

2.1.2 แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานวิชาการ  
โดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิงของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษประกอบด้วย 3 ตอน  
คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบประเมิน ตอนที่ 2 รายการประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบ  
ของ Likert (Likert Type Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และตอนที่  
3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โดยการศึกษาและทำความเข้าใจนัยแห่ง  
ความหมายของคำให้สัมภาษณ์ และสร้างข้อสรุปเป็นความเรียง ตามด้วยข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อสนับสนุน  
ข้อสรุป

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของของแนวทางการบริหารงานวิชาการ  
โดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิงของโรงเรียนโสตศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิงของโรงเรียนโสตศึกษา  
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปรากฏดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิงของโรงเรียนโสตศึกษา โดยรวมอยู่  
ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวม



อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้านและลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิ่งของโรงเรียนโสตศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิ่งของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

องค์ประกอบการบริหารงาน วิชาการโดยใช้แนวคิดวงจร เดมมิ่งของโรงเรียนโสต ศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified (I-D) / D	ลำดับ ความ สำคัญ ของ ความ ต้อง การ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ		
1. การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	3.47	0.51	ปานกลาง	4.61	0.47	มากที่สุด	0.328	2
2. การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้	3.41	0.49	ปานกลาง	4.52	0.48	มากที่สุด	0.325	3
3. การวัดประเมินผลและ เทียบโอนผลการเรียน	3.46	0.50	ปานกลาง	4.51	0.49	มากที่สุด	0.303	6
4. การนิเทศการศึกษา	3.42	0.49	ปานกลาง	4.55	0.47	มากที่สุด	0.330	4
5. การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.40	0.49	ปานกลาง	4.49	0.49	มากที่สุด	0.320	1
6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	3.44	0.50	ปานกลาง	4.53	0.49	มากที่สุด	0.316	5
โดยรวม	3.43	0.49	ปานกลาง	4.53	0.48	มากที่สุด	0.320	-



2. แนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิงของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา: วางแผน (Plan) โดยสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมครูวิเคราะห์ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นและจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องโดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วม และกำหนดเป้าหมายหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นไปได้นำไปสู่การปฏิบัติจริง ปฏิบัติ (Do) โดยจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานและระบุหน้าที่อย่างชัดเจน ดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน กำกับ ติดตาม และนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบ (Check) โดยสถานศึกษาจัดทำเครื่องมือประเมินผล เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและประเมินหลังจากการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยนำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในทุกปีการศึกษา

2.2 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อื่น: วางแผน (Plan) โดยสถานศึกษาประชุมเพื่อวางแผนการพัฒนาระบบการเรียนรู้อื่น และกำหนดผู้รับผิดชอบในการพัฒนาระบบการเรียนรู้อื่น ปฏิบัติ (Do) โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนศึกษาค้นคว้า การพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้อื่นที่นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนจัดให้มีแหล่งเรียนรู้อื่นที่หลากหลายและให้เพียงพอต่อความต้องการ ของผู้เรียนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อื่นและออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและเชื่อมโยงองค์ความรู้ให้นักเรียนนำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาในอนาคตได้นำแผนการจัดการเรียนรู้อื่นไปใช้และมีการบันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้อื่น ตรวจสอบ (Check) โดยการวัดและประเมินผลของกระบวนการเรียนรู้อื่นของผู้เรียนและครูผู้สอน เพื่อใช้พัฒนาการเรียนการสอน ปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยนำผลการประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและบุคลากรในการพัฒนาระบบการเรียนรู้อื่น

2.3 ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน: วางแผน (Plan) โดยสถานศึกษาประชุมเพื่อวางแผนกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลร่วมกับคณะครูกำหนดปฏิทินในการดำเนินงาน และแต่งตั้งผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ปฏิบัติ (Do) โดยผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐานดำเนินการจัดทำเอกสารหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผล กำกับ ติดตาม นิเทศการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ตรวจสอบ (Check) โดยสถานศึกษาจัดทำเครื่องมือประเมินผล ปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยนำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนาระบบการจัดเรียนการสอนของครูและจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น

2.4 ด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนและเทคโนโลยีทางการศึกษา: วางแผน (Plan) โดยสถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อวัตกรรมการเรียนและเทคโนโลยีทางการศึกษา วางแผนร่วมกันโดยการกำหนดนโยบายการจัดการ การผลิตและการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนและเทคโนโลยี ปฏิบัติ (Do) โดยสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณในการจัดอบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอนให้แก่คณะครูผู้สอน โดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสานความร่วมมือเกี่ยวกับการผลิตสื่อ การจัดหา การพัฒนา และการใช้สื่อวัตกรรมการเรียนและเทคโนโลยีทางการศึกษากับหน่วยงานและสถาบันอื่น กำกับติดตาม นิเทศการใช้สื่อการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนและเทคโนโลยีของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ และผลิตสื่อการเรียนการสอนที่สามารถบูรณาการให้สอดคล้องกับ



แผนการจัดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน ตรวจสอบ (Check) โดยการจัดทำเครื่องมือประเมินผลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากการใช้สื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตรวจสอบคุณภาพของสื่อและประเมินผลการใช้สื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษามีการสรุปรายงานการใช้สื่อแต่ละกลุ่มสาระ ปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยสถานศึกษาจัดให้มีแหล่งแสดงสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีแต่ละกลุ่มสาระ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พร้อมทั้งจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.5 ด้านการนิเทศการศึกษา: วางแผน (Plan) โดยสถานศึกษาจัดประชุมครูเพื่อวางแผนการนิเทศปฏิบัติ (Do) โดยสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจด้านการนิเทศการศึกษา ดำเนินการนิเทศควบคู่กับการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอน กำกับ ติดตาม การนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ตรวจสอบ (Check) โดยสถานศึกษาสร้างเครื่องมือประเมินผลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลหลังการนิเทศประเมินผลการนิเทศและแปลความหมายของข้อมูลที่ได้จากการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขการนิเทศการศึกษา ปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยสถานศึกษานำผลการประเมินมาปรับปรุง พัฒนาวิธีการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้มีคุณภาพ

2.6 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา: วางแผน (Plan) โดยสถานศึกษาประชุมครูวางแผนการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปฏิบัติ (Do) โดยจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมครูให้เข้ารับการอบรมให้ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย ดำเนินการวิจัยควบคู่กับการจัดการกระบวนการเรียนรู้ และกำกับ ติดตาม นิเทศการทำวิจัยแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ตรวจสอบ (Check) โดยจัดทำเครื่องมือประเมินผล เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลหลังการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา ปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยการรายงานและจัดเก็บรวบรวมงานวิจัยเพื่อเป็นข้อมูลใช้เป็นแนวทางให้แก่คณะครูทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

## อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีผลการวิจัยสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิงของโรงเรียนโสตศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูเข้าใจในการบริหารงานวิชาการ แต่การดำเนินงานในโรงเรียนยังขาดระบบที่ชัดเจน สภาพแวดล้อมไม่เอื้อ งบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวว่า การบริหารงานในสถานศึกษาจะดำเนินไปด้วยดีต้องอาศัยบุคลากรในสถานศึกษา หากพิจารณาภารกิจหลักของสถานศึกษาก็คือ การจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน ครูอาจารย์จึงเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งในด้านการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญพักตร์ มิ่งวงศ์ธรรม (2560) ที่ได้ศึกษา แนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารงานวิชาการ



โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสถานศึกษา มีการวางแผนการพัฒนาคุณภาพและประเมินคุณภาพเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาาระบบประกันคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภวนันท์ชัย สวัสดิ์สละ (2563) ที่ได้ศึกษา การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมมีสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดยุทธศาสตร์ตามเป้าประสงค์ทั้งด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขึ้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล และเน้นการส่งเสริมและพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงทางวิชาการอย่างเข้มข้นบนความพอเพียง แต่ยังมีสถานศึกษาที่ขาดปัจจัยสนับสนุนในด้านงบประมาณ ความเพียงพอของบุคลากร ทำให้สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณณ สิริโชคเจริญ (2565) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานวิชาการเป็นหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา

2. ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์การบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิงของโรงเรียนโสตศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลด ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และติดตามการทำงานของครูผู้สอน เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตรและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2556) ที่ได้กล่าวว่า งานวิชาการเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนได้เรียนรู้ ได้ฝึกปฏิบัติ ได้รับประสบการณ์ และพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์มีประสิทธิภาพสูงสุดแก่นักเรียน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร งานวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์มาบริหารงานวิชาการ เพื่อจัดกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2556) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารและครูมีความประสงค์ให้เกิดการพัฒนา การบริหารวิชาการ ซึ่งการบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชณีย์พิชา จันทา (2563) ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับ



มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

3. ผลการศึกษาพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิงของโรงเรียนโสตศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การนิตศการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Glickman (2001) ดังที่กล่าวว่า การนิตศการศึกษาคือหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องของหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครูรวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒิพัฒน์ ภิัญญกุลพัฒน์ (2558) ที่ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดขอนแก่น โดยมีการดำเนินงานวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการ 8 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การวัดและประเมินผล 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 6) การนิตศการศึกษา 7) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 8) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงนภา เตปะ (2562) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาคู่มือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านท้าวบุญเรือง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามีความต้องการพัฒนางานวิชาการในขอบข่ายงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการนิตศการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิสรา ชุมวงศ์ (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่องการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของแนวทางการดำเนินงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการแนะแนวการศึกษาการนิตศการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

4. ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิงของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิงของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) ด้านการนิตศการศึกษา และ 6) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเริ่มจาก 1) การวางแผน (Plan) สถานศึกษาจัดประชุมเพื่อวางแผนร่วมกัน วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การกำหนดเป้าหมาย กำหนดระยะเวลา กำหนดงบประมาณ และกำหนดผู้รับผิดชอบ นำไปสู่ 2) การปฏิบัติ (Do) ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับ ติดตาม พร้อมทั้ง 3) การตรวจสอบ (Check) มีการตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และ 4) การปรับปรุงแก้ไข (Act) ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติร่วมกันพิจารณา





ปรับปรุงแก้ไข จุดอ่อนที่พบและเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติ ซึ่งผลการประเมินแนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และ 4.80 ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นงานหลักของการบริหาร การศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อจัดกิจกรรม การเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนานักเรียน โดยมีการวางแผนการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ ปฏิบัติตามแผน กำกับ ติดตาม พร้อมทั้งมีการตรวจสอบและประเมินผล เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังแนวคิดของ Deming (1995) ดังที่กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข แม้ว่าวงจรคุณภาพจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องแต่สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ ขึ้นกับปัญหาและขั้นตอน การทำงาน หรือจะเริ่มจากการตรวจสอบสภาพความต้องการและเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริง ทำให้ได้ข้อสรุปว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรในการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังแนวคิดของ Hitochi (1998) ดังที่กล่าวว่า การบริหารงานด้วยระบบวงจรคุณภาพ จัดเป็นกิจกรรมการปรับปรุงและการควบคุม ที่ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปฏิบัติการแก้ไข โดยการวางแผน การนำแผน ที่วางไว้มาปฏิบัติ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และถ้าผลลัพธ์ไม่ได้ตามที่คาดหมายไว้ จะมีการทบทวนแผนการเริ่มต้น ใหม่อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งการทำตามวงจรคุณภาพอย่างตั้งใจและถูกต้องจะช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน เมื่อ วงจรคุณภาพหมุนซ้ำจะทำให้เกิดการปรับปรุงและระดับของผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อย ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญ พัทธ์ มิ่งวงศ์ธรรม (2560) ที่ได้ศึกษา เรื่องการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่มี วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) นำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติโดยใช้หลักการบริหารงานแบบ PDCA เป็นตัว ขับเคลื่อน เป็นวิธีการในการดำเนินงานของโรงเรียนได้ นำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานได้ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ชนิศรา ชุมวงศ์ (2563) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการ ดำเนินงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีทั้งหมด 7 องค์กรประกอบ 32 แนวทาง โดยใช้แนวคิดที่ได้จากการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาที่มีแนว ปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยใช้หลักการบริหารงานแบบ PDCA เป็นตัวขับเคลื่อน เพื่อให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ใช้เป็นวิธีการในการ ดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้มีการเปลี่ยนแปลงใน ลักษณะที่ดีขึ้น และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ภวานันท์ชัย สวัสดิ์สละ (2563) ที่ได้ศึกษา เรื่องการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการพัฒนาการบริหารงานวิชาการจากกลยุทธ์ การบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ตามขอบข่ายงานวิชาการ 6 ด้าน ซึ่งสถานศึกษาได้ เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารวิชาการ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาจึงได้กำหนด วิสัยทัศน์ที่ว่า พัฒนาระบบการเรียนรู้ควบคู่กระบวนการนิเทศ มีนวัตกรรม การวัดผลประเมินผลและเทียบโอน





ผลการเรียน ส่งเสริมงานวิจัย การประกันคุณภาพภายในตลอดจนหลักสูตรสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีพันธกิจที่ส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานวิชาการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำไปสู่การวิเคราะห์ จัดทำแผนกลยุทธ์ และการวางแผนงานโครงการไปใช้ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลยุทธ์ ซึ่งมีระดับความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลยุทธ์พบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิ่งของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการยังไม่มากเท่าที่ควร ดังนั้น สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงควรส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้กับบุคลากรภายในโรงเรียนเพิ่มมากยิ่งขึ้น ไม่จำกัดเฉพาะคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิ่งของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษายังมีความต้องการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิ่ง ดังนั้นสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาการบริหารงานวิชาการโดยสามารถเลือกด้านที่ต้องการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม อาทิ การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา มีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการวัด ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา มีความต้องการพัฒนาการนิเทศการศึกษา มากกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงควรส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา หรือตามความต้องการเรียงลำดับความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อพัฒนาคุณภาพภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิ่งของโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สามารถนำแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิ่งไปใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงยิ่งขึ้นได้



## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบหรือประสบผลสำเร็จในด้านการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิ่ง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษานั้น ๆ ประสบผลสำเร็จ

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบหรือแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิ่งในสังกัดอื่น หรือกลุ่มประชากรอื่น

2.3 ควรมีการนำแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้แนวคิดวงจรเดมมิ่งไปประยุกต์ใช้สำหรับการทำวิจัยกับกลุ่มบริหารงานทั่วไป กลุ่มบริหารงบประมาณ และกลุ่มบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาด้วย

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 4)*  
พ.ศ. 2562. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564- 2565*. โรงพิมพ์การศาสนา.
- กาญจนา ภูมมา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโสตศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสารวิชาการ สถาบันพัฒนาพระวิทย์การ*, 5(3), 51-83. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/article/view/257263>
- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คุณณ สิริโชคเจริญ. (2565). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการโดยใช้วงจรคุณภาพสำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ตำบลในจังหวัดมหาสารคาม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนิสรา ชุมวงศ์. (2563). *การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชไมพร ธิอ้าย. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มที่ 5*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ดวงนภา เตปา. (2562). *การพัฒนาคู่มือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านท้าวบุญเรือง อำเภอหางดง จังหวัด*  
*เชียงใหม่*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.



- ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. พิมพ์ดีด.
- พัชญ์พิชา จันทา. (2563). แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครนายก. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พุดพิพัฒน์ ภิญโญกุลพัฒน์. (2558). รูปแบบการบริหารวิชาการของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดขอนแก่น. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพ็ญพักตร์ มิ่งวงศ์ธรรม. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภวานันท์ชัย สวัสดิ์สละ. (2563). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2556). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งชัชดาพร เวชชาติ. (2556). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนัก นายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2565). รายงานข้อมูลสารสนเทศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- Deming, E. W. (1995). *Out of the Crisis*. The Massachusetts Institute of Technology Center for Advance Engineering Study.
- Glickman, C.D., Gordon, S.P. and Ross-Gordon, J.M. (2001). *Supervision and Instructional Leadership : A Developmental Approach*. Boston, Allyn and Bacon.
- Hitochi. (1998). *Quality Control Circles : the Relationship Between Successful Adaptation and Culture in Japan*. [Unpublished doctoral dissertation] University of San Francisco.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.



## ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

### Administrative Skills in the 21<sup>st</sup> Century of School Administrators Affecting Effectiveness of Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3

ปรีชา แก้วบางทราย\*<sup>1</sup>, ชาญวิทย์ หาญรินทร์<sup>2</sup>, อัครวัฒน์ บุปผาวิศักดิ์<sup>3</sup>

Preecha Kaewbangsai\*<sup>1</sup>, Chanwit Hanrin<sup>2</sup>, Akkharawat Buppataweesak<sup>3</sup>

(Received: 2024-03-19; Revised: 2024-06-28 ; Accepted: 2024-07-12 )

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา (2) ศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน และ (4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 338 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวน 2 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถามทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .43 - .86 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 และ (2) แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน หว่าง .80 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .53 - .91 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

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

<sup>2-3</sup> อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

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

\*Corresponding author, E-mail: 656150110137@npu.ac.th



### ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน 1 คู่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ตัวแปรทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ร่วมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ทักษะชีวิตและการทำงาน ( $X_6$ ) ทักษะด้านนวัตกรรม ( $X_3$ ) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ( $X_5$ ) และทักษะการคิดสร้างสรรค์ ( $X_2$ ) โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 81 สามารถเขียนสมการ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.26 + .35X_6 + .34 X_3 + .17X_5 + .07X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy' = .37Z_6 + .41Z_3 + .19Z_5 + .08Z_2$$

**คำสำคัญ:** ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพของโรงเรียน

### Abstract

The purposes of this research were (1) to study and compare administration skills in the 21<sup>st</sup> century of school administrators classified by status and school size, (2) to study and compare effectiveness of schools classified by status and school size, (3) to study the relationship between administration skills in the 21<sup>st</sup> century of school administrators and effectiveness of schools, and (4) to study the predictive power for administration skills in the 21<sup>st</sup> century of school administrators affecting effectiveness of schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. The samples were 338 school administrators and teachers followed percentage criterion in the sample size specification, and they were selected by Multi-stage Sampling. The instruments used were 2 aspects of five-rating scale questionnaires: (1) a questionnaire about administration skills in the 21<sup>st</sup> century of school administrators with the Index of Item Congruence (IC) between .80-1.00, the discrimination from .43-.86, and the reliability of .97; and (2) a questionnaire about effectiveness of schools with the Index of Item Congruence (IC) between .80-1.00, the discrimination from .53-.91, and the reliability of .98. The statistics employed were percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent Samples),



One-way analysis of variance, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression stepwise analysis.

The results revealed that

1. The overall administration skills in the 21<sup>st</sup> century of school administrators was at the highest level. In comparison, the overall administration skills in the 21<sup>st</sup> century of school administrators classified by status and school size revealed non-significant difference.

2. The overall effectiveness of schools was at the highest level. In comparison, the overall classified by status revealed non-significant difference. In comparison, the overall classified by school size revealed significant difference in one pair which school administrators and teachers of large schools had higher opinions about school effectiveness than the opinions of school administrators and teachers of middle schools, and revealed statistically significant different at the .01 level.

3. The administration skills in the 21<sup>st</sup> century of school administrators and effectiveness of schools revealed high positive correlation at the .01 level.

4. There were 4 variables of administration skills in the 21<sup>st</sup> century of school administrators that affected effectiveness of schools in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3: life and work skills ( $X_6$ ), innovation skills ( $X_3$ ), digital technology skills ( $X_5$ ), and creative thinking skills ( $X_2$ ). They could be predicted up to 81 percent. The equation can be written as follows:

Forecasting equation in raw scores

$$Y' = 0.26 + .35X_6 + .34 X_3 + .17X_5 + .07X_2$$

Forecasting equation in standard scores

$$Zy' = .37Z_6 + .41Z_3 + .19Z_5 + .08Z_2$$

**Keywords:** Administrative Skills in the 21<sup>st</sup> Century, School Administrators, Effectiveness of Schools





## บทนำ

ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ การติดกักตักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทักษะคน ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีหลากหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการ การศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทาย จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาวัดจากประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งเป็นเครื่องมือและตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน มีความเกี่ยวพันกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551) ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดจะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารหน่วยงานหรือองค์การ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกและตัวแปรสำคัญในด้านจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่น มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองต่อการแข่งขัน เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 เป็นความสามารถ ความชำนาญของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน โดยผ่านการใช้ทรัพยากรภายในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารต้องฝึกฝนความสามารถตนเองให้มีความชำนาญในการบริหารจัดการให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และก้าวทันยุคเทคโนโลยี เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561) ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานี้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนจะมีและใช้ไม่เท่ากัน นำไปสู่ปัญหาในการบริหารสถานศึกษาบางแห่งมีการบริหารเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากเป็นที่เชื่อถือและศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน สถานศึกษาบางแห่งขาดประสิทธิภาพในการบริหาร ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดปัญหาดังกล่าวอยู่หลายประเด็น แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอยู่เป็นหนึ่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนที่จะแสวงหาให้ได้มาซึ่งความรู้ ความสามารถและทักษะ เพื่อให้สามารถบริหารงานอย่างผู้บริหารมืออาชีพได้ (ธีระ รุญเจริญ, 2553) เพื่อให้





การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถเอาชนะความผันผวนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบันและยุคอนาคตใหม่ได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีการบริหารจัดการด้านการศึกษากำหนดเป้าหมายการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คือ ให้ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกันพร้อมที่จะรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่และชีวิตวิถีถัดไป และได้รับการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความปลอดภัย ได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาคและเท่าเทียม ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะที่เหมาะสมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามช่วงวัย รวมถึงได้รับการส่งเสริมความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ และให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว เห็นได้ว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นองค์ความรู้ แนวทางในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

### สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แตกต่างกัน



4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แตกต่างกัน

5. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

6. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 2 ทักษะ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้

## วิธีการวิจัย

### 1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,737 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 208 คน และครู 2,529 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 338 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ใช้เกณฑ์ร้อยละ 80 ครูสถานศึกษาขนาดเล็กใช้เกณฑ์ร้อยละ 13 ครูสถานศึกษาขนาดกลางใช้เกณฑ์ร้อยละ 7 และครูสถานศึกษาขนาดใหญ่ใช้เกณฑ์ร้อยละ 15 จากนั้นทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 98 คน และครู 240 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยการศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ และขนาดสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ประยุกต์ใช้ตามแบบ Likert (1976) มีค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาหรือระหว่าง .80 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .43 – .86 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ประยุกต์ใช้ตามแบบ Likert (1976) มีค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาหรือระหว่าง .80 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.53 – 0.91 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม



3.2 นำส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ให้สถานศึกษาทั้งหมด 90 โรงเรียน จำนวน 338 ฉบับ โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งใช้การเก็บข้อมูลผ่านทาง Google Forms จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอข้อมูลโดยการแสดงความถี่และร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์คะแนนและความหมาย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตามแนวทางของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีพฤติกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

และเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านด้วยการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ (1) จำแนกตามสถานภาพโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples) (2) จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์คะแนนและความหมาย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตามแนวทางของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผล อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีประสิทธิผล อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผล อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

และเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านด้วยการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ (1) จำแนกตามสถานภาพโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples) (2) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว



ตอนที่ 4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) การพิจารณาค่าความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งเกณฑ์การแปลผลจากค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตามแนวทางของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .61 - .80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .41 - .60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .21 - .40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .01 - .20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ตอนที่ 5 วิเคราะห์หาอำนาจการพยากรณ์ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะชีวิตและการทำงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านนวัตกรรม รายละเอียดดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา	4.81	.38	มากที่สุด
2. ทักษะการคิดสร้างสรรค์	4.70	.40	มากที่สุด
3. ทักษะด้านนวัตกรรม	4.56	.39	มากที่สุด
4. ทักษะการสื่อสารและการร่วมมือ	4.81	.36	มากที่สุด
5. ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	4.73	.35	มากที่สุด
6. ทักษะชีวิตและการทำงาน	4.85	.34	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.34</b>	<b>.32</b>	<b>มากที่สุด</b>

2. การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครุมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 2



**ตารางที่ 2** ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพ				t	P >
	ผู้บริหาร		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา	4.86	.31	4.79	.41	1.60	.11
2. ทักษะการคิดสร้างสรรค์	4.77	.34	4.68	.42	2.05	.04
3. ทักษะด้านนวัตกรรม	4.59	.35	4.55	.40	.82	.41
4. ทักษะการสื่อสารและการร่วมมือ	4.83	.33	4.81	.37	.42	.67
5. ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	4.71	.32	4.73	.36	.40	.69
6. ทักษะชีวิตและการทำงาน	4.86	.29	4.84	.36	.50	.61
รวม	4.77	.27	4.73	.33	0.95	.35

3. การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทักษะด้านนวัตกรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	P >
1. ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา					
ระหว่างกลุ่ม	.07	2	.03	.22	.80
ภายในกลุ่ม	49.15	335	.15		
รวม	49.22	337			
2. ทักษะการคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	1.58	2	.79	5.10**	.01
ภายในกลุ่ม	51.80	335	.16		
รวม	53.37	337			
3. ทักษะด้านนวัตกรรม					
ระหว่างกลุ่ม	1.24	2	.62	4.23*	.02
ภายในกลุ่ม	49.01	335	.15		
รวม	50.24	337			
4. ทักษะการสื่อสารและการร่วมมือ					
ระหว่างกลุ่ม	.44	2	.22	1.68	.19
ภายในกลุ่ม	43.70	335	.13		



ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	P >
รวม	44.13	337			
5. ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล					
ระหว่างกลุ่ม	.58	2	.29	2.37	.10
ภายในกลุ่ม	41.08	335	.12		
รวม	41.66	337			
6. ทักษะชีวิตและการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.12	2	.06	.53	.59
ภายในกลุ่ม	39.09	335	.12		
รวม	39.21	337			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.37	2	.19	1.88	.15
ภายในกลุ่ม	33.25	335	.10		
รวม	33.63	337			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบความแตกต่างรายด้าน ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ดังนี้

3.1 ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์แตกต่าง 1 คู่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3.2 ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านทักษะนวัตกรรมแตกต่าง 1 คู่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รายละเอียดดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา	4.62	.38	มากที่สุด
2. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.44	.46	มาก
3. ด้านความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา	4.82	.35	มากที่สุด



4. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	4.68	.40	มากที่สุด
5. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.75	.37	มากที่สุด
6. ด้านประสิทธิภาพการผลิต	4.73	.38	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.67</b>	<b>.33</b>	<b>มากที่สุด</b>

5. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	สถานภาพ				t	P >
	ผู้บริหาร		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา	4.66	.31	4.60	.40	1.29	.20
2. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.44	.44	4.44	.46	.05	.96
3. ด้านความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา	4.83	.30	4.82	.38	.23	.82
4. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	4.64	.39	4.69	.41	1.03	.30
5. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.74	.35	4.76	.38	.32	.75
6. ด้านประสิทธิภาพการผลิต	4.74	.37	4.73	.39	.20	.84
<b>รวม</b>	<b>4.68</b>	<b>.29</b>	<b>4.67</b>	<b>.34</b>	<b>.04</b>	<b>.66</b>

6. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และด้านประสิทธิภาพการผลิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 6

**ตารางที่ 6** ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	SS	df	MS	F	P >
1. ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	1.11	2	.55	3.94*	.02
ภายในกลุ่ม	47.01	335	.14		
<b>รวม</b>	<b>48.11</b>	<b>337</b>			





ประสิทธิผลของโรงเรียน	SS	df	MS	F	P >
2. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	3.46	2	1.73	8.72**	.00
ระหว่างกลุ่ม	66.51	335	.20		
ภายในกลุ่ม					
รวม	69.97	337			
3. ด้านความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	.33	2	.17	1.33	.27
ภายในกลุ่ม	42.05	335	.13		
รวม	42.38	337			
4. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	1.86	2	.93	5.90**	.00
ภายในกลุ่ม	52.72	335	.16		
รวม	54.58	337			
5. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	.62	2	.31	2.28	.10
ภายในกลุ่ม	45.72	335	.14		
รวม	46.34	337			
6. ด้านประสิทธิภาพการผลิต					
ระหว่างกลุ่ม	1.32	2	.66	4.61**	.01
ภายในกลุ่ม	48.09	335	.14		
รวม	49.42	337			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.08	2	.54	5.23**	.01
ภายในกลุ่ม	34.60	335	.10		
รวม	35.68	337			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการการของเชฟเฟ (Scheffe') ดังนี้

6.1 ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

6.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ



ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

6.3 ประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

6.4 ประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านประสิทธิภาพการผลิต พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

7. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r_{xy} = 0.86$ ) กับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 สูง จะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงด้วย

8. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มี 4 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่า B สูงไปต่ำ ได้ดังนี้ ทักษะชีวิตและการทำงาน ( $X_6$ ) ทักษะด้านนวัตกรรม ( $X_3$ ) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ( $X_5$ ) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทักษะการคิดสร้างสรรค์ ( $X_2$ ) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวแปร ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 81 ( $R^2 = .81$ ) และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.26 + .35X_6 + .34 X_3 + .17X_5 + .07X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy' = .37Z_6 + .41Z_3 + .19Z_5 + .08Z_2$$

## อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลดังนี้

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญและมีทักษะการบริหารสถานศึกษาทุก ๆ ทักษะอย่างเพียงพอ ส่งผลให้สามารถบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Servet OZDEMİR, Ömür ÇOBAN and Süheyla BOZKURT (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ตามความคิดเห็นของครู ผลการวิจัย



พบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิทธิพล บุตรดีศักดิ์ และพระครูปลัดจักรพล สิริโร (2566) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครุมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกถึงความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้ครูได้เห็นถึงความชำนาญในการบริหารงานได้อย่างชัดเจนจึงมีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมัลลิกา คุณอุตสาห์ (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน

1.2 การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินงานตามกลยุทธ์การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาอยู่เสมอ จึงทำให้ความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติพิรญา โพธิ์ทอง, เสริมทรัพย์ วรปัญญา และภูวดล จุลสุคนธ์ (2565) ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการแก้ปัญหา ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับ พัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติทางบวก ผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (จักรวาล สุขดี และวิเชียร ฐียินยง, 2565) จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ไชยศาสตร์ พนายุทธ เขยบาล และพงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครุต่างมีความมุ่งมั่นและต้องการให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครุไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา สัจด์ศรี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการ



บริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีความพร้อมในการจัดการศึกษา ทรัพยากรสนับสนุน และความพร้อมของนักเรียนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 สูง จะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของอิทธิพล บุตรดีศักดิ์ และพระครูปลัดจักรพล สิริธโร (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 พบว่า มี 4 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะด้านนวัตกรรม ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะการคิดสร้างสรรค์ โดยทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 81 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลนั้นเกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารที่มีทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ (1) ทักษะชีวิตและการทำงาน เป็นตัวแปรแรกที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เป็นความสามารถในการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ ความมีจริยธรรม การรู้จักรับผิดชอบ ความสามารถในการปรับตัว รู้จักเพิ่มพูนประสิทธิผลของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีทักษะในการเข้าถึงคน สามารถชี้แนะตนเอง และรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์, 2562) (2) ทักษะด้านนวัตกรรม เป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเนื่องจากเป็นวิธีการหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต (จินดา สรรพประสิทธิ์, 2563) (3) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นอีกหนึ่งทักษะที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและได้รับการพัฒนา เนื่องจากเป็นทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน ระบบงานใน



องค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2566) และ (4) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ เป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่สำคัญที่ร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความชำนาญในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์ผลงานเป็นผลงานที่แปลกใหม่ สามารถวัดได้จากการมีความคิดริเริ่ม ความท้าทาย ความยืดหยุ่น และจินตนาการ (กรรณิกา เรตมอนด์, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sura Sonsaard and Sajeewan Darbavasu (2019) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ทักษะสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคใหม่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการเรียนรู้ ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการตัดสินใจ ทักษะมุ่งผลสำเร็จ และทักษะมนุษยสัมพันธ์และคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีคุณลักษณะที่หลากหลายในการบริหารจัดการการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกานต์ แยมชื่น และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล ทักษะการมีวิสัยทัศน์ โดยร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mehmet Akif Helvacı and Sirin Yoruk (2021) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารการเปลี่ยนแปลงโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ร่วมกันพยากรณ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงโรงเรียน มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรม คิดค้นหาวิธีการ กระบวนการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการหรือแก้ไขปัญหา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันต่อยุคสมัย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดเป็นที่ยอมรับต่อไป

1.2 ผลจากการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและเร่งพัฒนาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ให้สามารถอ่าน เขียน สื่อสาร และคำนวณได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ รู้จักแก้ปัญหา สามารถสื่อสารและใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผลจากการศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 พบว่า ด้านที่ส่งผลคือ ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะด้านนวัตกรรม ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะการคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น





ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทั้ง 4 ทักษะนี้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนให้สูงยิ่งขึ้นต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา เรตมอนด์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุฎบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- จักรวาล สุขดี และวิเชียร รุ้ยนิยง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 12(4), 114-126. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/259248>
- จินดา สรรพประสิทธิ์. (2563). *การพัฒนาวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดทักษะภาวะผู้นำในอนาคต*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุฎบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. ใน ชัยยนต์ เพาพาน (บ.ก.), *การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21*. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครุศาสตร์ ครั้งที่ 1. (296-307). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ฐิติพิรญา โพธิ์ทอง, เสริมทรัพย์ วรปัญญา และภูวดล จุลสุคนธ์. (2565). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 12(3), 97-98. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/var/article/view/257383>
- ณรงค์ฤทธิ์ นามเหล่า. (2560). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐกานต์ แยมชื่น และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2565). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(6), 331-348. <https://doi.org/10.60027/iarj.2023.271076>
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อปฏิรูปรอบสองและประเมินภายนอกกรอบสาม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, 3(2), 32-43. <http://ojs.mcu.ac.th/index.php/socdev/article/view/4279>
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. มนต์รี.



- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มัลลียา คุณอดุตสำห. (2564). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์. (2562). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่ : การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 3). โอเพ่นเวิลด์.
- วาสนา ไชยศาสตร์, พนายุทธ เขยบาล, และพงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ. (2562). คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองคาย. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 10(2), 175-194. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/banditvijai/article/view/183964>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2566, 16 มีนาคม). *แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566*. <https://sakonnakhon3.go.th/new/?p=27723>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). *Digital Literacy Project. โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ*. <https://www2.ocsc.go.th/DLProject/skill-dlp>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. พริกหวานกราฟฟิค.
- สุนิสา สัจด์ศรี, ไชยา ภาวะบุตร และบดินทร์ นารถโคษา. (2566). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วารสาร การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 11(43), 161-171. <https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=1269>
- อิทธิพล บุตรดีศักดิ์ และพระครูปลัดจักรพล สิริธโร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2. *วารสารวิชาการ รัตนบุคย์*, 5(1), 508-520. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/article/view/2712>
- Helvacı, M. A. and Yoruk, S. (2021). The Relationship between The School Principals' Level of 21<sup>ST</sup> Century Skills and Their Capability to Manage Change at School. *European Journal of Education Studies*. 8(8), 279-298. <http://dx.doi.org/10.46827/ejes.v8i8.3860>
- OZDEMİR, S., ÇOBAN, Ö. and BOZKURT, Süheyla. (2020). Examination of the relationship between school principals' 21st century skills and their strategic leadership according to teachers' opinions. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 10(2), 399-426. <https://www.researchgate.net/publication/340524389>
- Sonsaard, S. and Darbavasu, S. (2019). Administrative Skills of Modern School Administrators. *International Conference on Business Sustainability and Innovation. Future Academy*, 2357(1330), 522-529. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2019.08.52>





## แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1

### Guidelines for Developing Internal Supervision with Collaboration Network under Nakhonphanom Primary Educational Service Area Office 1

ภิญญดา ไชยพิเดช\*<sup>1</sup> นาวิ อุดร<sup>2</sup> ชาญวิทย์ หาญรินทร์<sup>3</sup>  
Pinyada Chaipidech\*<sup>1</sup> Nawee Udorn<sup>2</sup> Chanwit Hanrintr<sup>3</sup>

(Received: 2024-03-13; Revised: 2024-05-26; Accepted: 2024-07-24)

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ (2) ประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ (3) พัฒนาแนวทางการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ (4) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครูจำนวน 211 คน รวมทั้งสิ้น 239 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 10 ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 4 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60 -1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .60 - .85 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .97 (2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60 -1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .77 - .80 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .79 (3) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 10 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และ (4) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ จำนวน 23 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง และใช้วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือที่มีค่าสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการนิเทศ ด้านการออกแบบการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ (3) แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ 1) ด้านการออกแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาด้วยเครือข่ายความ

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม  
Graduate Student of Educational Administration and Development Program, Faculty of Education,  
Nakhon Panom University.

<sup>2-3</sup> อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

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

\*Corresponding author, Email: 645150121319@npu.ac.th



ร่วมมือภายใต้การทำงานร่วมกันของผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ 2) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ภายในสถานศึกษาด้วยเครือข่ายความร่วมมือ 3) ด้านการติดตามและประเมินผลของการนิเทศภายในสถานศึกษาด้วยเครือข่ายความร่วมมือ 4) ด้านการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาด้วยเครือข่ายความร่วมมือ 5) ด้านการเปิดใจรับฟังของการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาด้วยเครือข่ายความร่วมมือ (4) ผลการประเมินแนวทางพัฒนา โดยรวมพบว่า ความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด

**คำสำคัญ:** แนวทางพัฒนา, การนิเทศภายใน, เครือข่ายความร่วมมือ

### Abstract

This research sought to (1) examine the current and desired conditions of internal supervision within such networks; (2) evaluate the needs and necessities for internal supervision; (3) formulate guidelines for internal supervision; and (4) assess the appropriateness and feasibility of these guidelines for enhancing internal supervision under the auspices of the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office, Area 1. The study sampled 28 school administrators and 211 teachers, totaling 239 participants, selected through stratified random sampling based on a percentage criterion of 10 percent. Four instruments were utilized: (1) a Current Conditions Questionnaire of 30 questions with an index value ranging from .60 to 1.00, discriminant power between .60 and .85, and a reliability of .97; (2) a Desired Conditions Questionnaire of 30 questions with a consistency index from .60 to 1.00, discriminant power between .77 and .80, and a reliability of .79; (3) a Structured Interview Form of 10 questions with a consistency index of 1.00 for all items; and (4) a Suitability and Feasibility Assessment Form of 23 questions with a consistency index of 1.00 for every item. Analysis methods included mean percentage, standard deviation, the Priority Needs Index (PNI<sub>Modified</sub>) and content analysis.

Results indicated a high overall level of internal communication within cooperative networks, with an ideal state emphasizing the utmost necessity for internal communication. The top three priorities identified for cooperative networks were: development of the communication process, communication design, and communication operation. Recommendations for developing internal communication methods included: (1) designing school internal communication strategies in collaboration with communication providers and receivers; (2) monitoring and evaluating school communication; (3) developing internal communication processes; and (4) opening internal communication channels within schools through collaborative networks. The overall development was assessed as highly suitable and feasible at the highest level.

**Keywords :** Guidelines for Development, Internal Supervision, Collaboration Network

## บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปทุกด้าน ทั้งในด้าน เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม โดยการจัดการศึกษาของชาติจะต้องทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้เรียน อันเป็นผลที่เกิดจากการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา จนถึงการอุดมศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีการสนับสนุน กำกับ ติดตาม ประเมินและพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ มีระบบการบริหารจัดการทั้งด้านผู้บริหาร ครู หลักสูตรการเรียนการสอน สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล ทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการศึกษา และการประเมิน ตลอดจนระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่เหมาะสมตามแต่ละระดับ และประเภทการศึกษา และผลลัพธ์สะสมที่ครอบคลุมระดับและประเภทการศึกษาที่ต่อเนื่องกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวว่าการกระจายอำนาจมีเป้าหมายหลักที่สำคัญ 3 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิตการศึกษาศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยมีศึกษานิเทศก์เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนความสามารถของครู ซึ่งกระตุ้นให้ครู ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลต่อผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ถึงแม้ว่าการนิตการศึกษาศึกษามีเป้าหมายหลักอยู่ที่คุณภาพผู้เรียน แต่การดำเนินงานกระทำผ่านตัวกลาง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยมีความคาดหวังว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ครูได้รับนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนซึ่งมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) และสอดคล้องกับจุดเน้นของเลขาธิการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นในเรื่องการใช้พื้นที่เป็นฐานขับเคลื่อนคุณภาพโดยใช้นวัตกรรมขับเคลื่อนความสำเร็จ ต่างที่ต่างนวัตกรรมและเชื่อว่าแต่ละคนแต่ละพื้นที่มีศักยภาพทำได้ และได้เสนอเป็นแนวทางของการพัฒนาการนิตการศึกษาศึกษาที่ใช้เครือข่ายความร่วมมือจากบุคลากรจากหลายภาคส่วนในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาให้เกิดคุณภาพตามบริบท โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (อัมพร พินะสา, 2563)

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเกิดคุณภาพได้นั้น ต้องมีองค์ประกอบ 3 กระบวนการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการนิตการศึกษาศึกษา ซึ่งการนิตการศึกษาศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการนิตการศึกษาศึกษาเป็นการชี้แจงการแนะนำ และเป็นภารกิจที่จำเป็นต่อการศึกษา เป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายเพื่อร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษา (อารี บัวแฝง, 2566) และปัญหาของการนิตการศึกษาศึกษาในสถานศึกษา เป็นปัญหาที่สถานศึกษาต้องการความช่วยเหลือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกๆด้าน เพื่อชี้แนะแนวทางและพัฒนาศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนที่บุคลากรไม่พอต่อความต้องการของนักเรียนและต้องการช่วยเหลือจากภาคส่วนต่างๆที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่มีบทบาทในการช่วยพัฒนาการจัดการศึกษาทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป แต่เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนที่มากขึ้น ส่งผลให้การบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพ การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ การดำเนินงานตามโครงการ/แผนงาน ยังไม่บรรลุเป้าหมาย การนำผลการกำกับติดตาม และประเมินผลมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน



ยังไม่ครอบคลุมทั้งองค์กร การกำกับติดตาม การบริหารจัดการและการเรียนรู้ไม่ต่อเนื่อง ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาไม่ครอบคลุมและเพียงพอกับความต้องการของผู้รับบริการ และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มเครือข่าย โดยใช้กระบวนการนิเทศแบบเครือข่ายความร่วมมือยังไม่แพร่หลายในหลายสถานศึกษา และยังขาดการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนากิจกรรมนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยการจัดการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือที่จะเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการศึกษาที่มีหลักความรับผิดชอบและหลักการมีส่วนร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยที่การนิเทศการศึกษาภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารจัดการองค์กร การจัดการเรียนการสอน ที่มีการปรับเปลี่ยนไปสู่การแก้ปัญหาของครูอย่างแท้จริง ซึ่งตรงกับความต้องการของสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ และตรงกับจุดเน้นของเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ต้องการให้ผู้ถูกนิเทศเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาหรือผู้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจวางแผน และกำหนดแนวทางในทุกขั้นตอน โดยให้เกิดรูปแบบการนิเทศแบบเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาและกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือที่มีความเข้มแข็ง มีความต่อเนื่อง เกิดประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา การพัฒนา รวมทั้งเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนต่อไป

### ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
4. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยได้วางแผนการวิจัยและดำเนินการวิจัยไว้ 2 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1**



### 1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 2,388 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 273 คน ครู 2,115 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 239 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 28 คน ครู จำนวน 211 คน และได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

### 2. ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

2.1 สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2.3 ความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 นี้เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ทั้งหมด 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของข้อคำถามสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .60 ถึง .85 และข้อคำถามสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .77 ถึง .80 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .97 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .79

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถามจากงานบัณฑิตศึกษา จากนั้นนำส่งหนังสือพร้อมด้วยแบบสอบถาม ส่งถึงสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บด้วยตนเอง จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม จำนวน 239 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

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

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และนำเสนอ ข้อมูลโดยการแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายหาค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Priority Needs Index (PNI<sub>Modified</sub>) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น



ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นของภาวการณ์พิเศษภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งได้นำข้อมูลจากการศึกษา สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาคำนวณหา ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง โดยนำเสนอค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบ ปรับปรุง ในรูปแบบของตาราง พร้อมทั้งอธิบายใต้ตาราง จากนั้นนำค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความ ต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงของข้อคำถามรายชื่อของแต่ละด้านที่มีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ จำเป็นแบบปรับปรุงสูงกว่าการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงรวมของด้านนั้น ๆ มากำหนดเป็นประเด็นความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปเป็นข้อคำถามในการกำหนดแนวทางพัฒนาการนิเทศ ภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในระยะที่ 2 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>Modified</sub>) (สุวิมล ว่องวานิช, 2562)

**ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1** ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่าย ความร่วมมือ ตามกรอบแนวคิด 5 ด้าน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ได้แก่ บุคคลที่มีบทบาทในการให้ข้อชี้แนะ คำแนะนำ เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviews) ซึ่งผู้วิจัยนำประเด็นข้อค้นพบจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์แนวทางพัฒนาการนิเทศ ภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จาก การศึกษาในระยะที่ 1 และกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน มากำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ได้แก่ ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) จาก ระยะที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviews) โดยนำผลการวิจัยที่ได้จากค่า ลำดับความสำคัญของข้อคำถามรายชื่อของแต่ละด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจแนะนำ นำกลับมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบแบบ สัมภาษณ์ เพื่อหาความตรง ตามโครงสร้างเนื้อหา ด้านการใช้ภาษา และด้านอื่น ๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นสมควรแก้ไขและปรับปรุง โดยแบบ สัมภาษณ์มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเป็นรายชื่อ เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ นำผลที่ได้จากการ ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตาม คำแนะนำ แล้วจัดทำแบบทดสอบฉบับสมบูรณ์ เพื่อขอรับหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และนำ แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 ขั้นตอนที่ 2 ค่าลำดับความ ต้องการจำเป็นของข้อคำถามรายชื่อที่มีค่าความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ จำเป็นสูงกว่าค่าความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นรวมของแต่ละด้าน มา

กำหนดเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน โดยขอหนังสืออนุญาตในการเข้าสัมภาษณ์ประสานงานทางโทรศัพท์เพื่อนัดหมายวัน เวลา ในการศึกษาและพัฒนา และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก พร้อมด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากนั้นเก็บแบบสัมภาษณ์กลับคืนมาจากผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก แล้วนำมาแยกเป็นหมวดหมู่ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย สร้างเป็นข้อสรุปจากเนื้อหาและนำเสนอแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ ที่ได้โดยใช้การพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยร่างแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2. นำข้อมูลแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จากการสังเคราะห์เอกสารในบทที่ 2 และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ในขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์เป็นร่างแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

3. นำร่างแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา ความตรงตาม โครงสร้างเนื้อหา และด้านอื่น ๆ เพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำร่างแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปสร้างเป็นแบบ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) แบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ โดยแบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 2 มาจัดทำในรูปแบบของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ มีลักษณะเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเป็นรายข้อ มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความ





สอดคล้องที่ได้จากการวิเคราะห์หาค่า ตั้งแต่ .50 ขึ้นไปของแบบประเมิน เป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ แล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปให้กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบประเมินตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จากนั้นนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมด้วยแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ 1 ฉบับ เก็บรวบรวมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้คืนมาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สำนวณความสมบูรณ์ ครบถ้วนของเนื้อหาในแบบประเมิน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการส่งและเก็บด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้ มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และนำเสนอข้อมูล โดยการแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายหาค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าค่าเฉลี่ยรวม ไปจัดทำเป็นแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ฉบับสมบูรณ์ต่อไป

## ผลการศึกษา

การวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 3.72-4.09$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเปิดใจรับฟัง ( $\bar{X} = 4.09$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกแบบการนิเทศ ( $\bar{X} = 3.72$ ) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน และมากที่สุด 4 ด้าน ( $\bar{X} = 4.50-4.84$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการนิเทศ ( $\bar{X} = 4.84$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกแบบการนิเทศ ( $\bar{X} = 4.50$ )

2. ลำดับความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ พบว่า มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.193 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงกว่ามีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยรวม จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนากระบวนการนิเทศ ( $PNI_{Modified} = 0.244$ ) ด้านที่ 1 ด้านการออกแบบการนิเทศ ( $PNI_{Modified} = 0.210$ ) ด้านที่ 2 ด้านการออกแบบการนิเทศ ( $PNI_{Modified} = 0.206$ ) และ ด้านที่ 3 ด้านการติดตามและประเมินผล ( $PNI_{Modified} = 0.203$ )



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>Modified</sub>	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการออกแบบการนิเทศ	3.72	.36	มาก	4.50	.23	มาก	0.210	2
2. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	3.83	.44	มาก	4.62	.22	มากที่สุด	0.206	3
3. ด้านการติดตามและประเมินผล	3.89	.54	มาก	4.68	.20	มากที่สุด	0.203	4
4. ด้านการพัฒนากระบวนการนิเทศ	3.89	.51	มาก	4.84	.18	มากที่สุด	0.224	1
5. ด้านการเปิดใจรับฟัง	4.09	.42	มาก	4.56	.23	มากที่สุด	0.115	5
โดยรวม	3.89	.27	มาก	4.64	.10	มากที่สุด	0.193	-

3. แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 แนวทางพัฒนา (1) ด้านการออกแบบการนิเทศ เป็นการออกแบบการนิเทศเป็นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และการที่ผู้นิเทศและผู้ได้รับการนิเทศได้ประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจร่วมกันในเนื้อหาที่ใช้นิเทศ (2) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ เป็นการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนที่ต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในโรงเรียน มีโครงการนิเทศการสอนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนและมีการประชุมชี้แจงให้คณะครูเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน และครูมีความต้องการอบรมในเรื่องกระบวนการนิเทศการสังเกตการณ์สอนการใช้เครื่องมือสังเกตการสอน และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน (3) ด้านการติดตามและประเมินผล เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานนิเทศ โดยผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้นิเทศ และผู้ที่ได้รับการนิเทศร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนโครงการที่ได้วางไว้ นำมาจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการนิเทศ ซึ่งเป็นการประเมินผลว่าครูหรือผู้ที่ได้รับการนิเทศได้ผลการดำเนินงานอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และควรจะต้องปรับปรุงอย่างไร (4) ด้านการพัฒนากระบวนการนิเทศ เป็นการพัฒนากระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นิเทศ ในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานหรือการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นในด้านการเรียนของผู้เรียนและพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานและคุณภาพ และให้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ปฏิบัติโดยไม่เพิ่มภาระของครู มีความต้องการในการพัฒนา (5) ด้านการเปิดใจรับฟัง เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นิเทศรับฟังปัญหาต่างๆ ของครูผู้สอนด้วยความตั้งใจและเข้าใจ พร้อมทั้งจะให้คำปรึกษาและเปิดใจร่วมมือกันแก้ปัญหา

4. ประเมินความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 3.80$ -



4.08) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ( $\bar{X} = 4.08$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดตามและประเมินผล ( $\bar{X} = 3.87$ ) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ( $\bar{X} = 4.54-4.73$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเปิดใจรับฟัง ( $\bar{X} = 4.73$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกแบบการนิเทศ ( $\bar{X} = 4.54$ )

ตารางที่ 2 การประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการออกแบบการนิเทศ	4.02	.51	มาก	4.54	.21	มากที่สุด
2. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	4.08	.62	มาก	4.66	.22	มากที่สุด
3. ด้านการติดตามและประเมินผล	3.87	.25	มาก	4.70	.25	มากที่สุด
4. ด้านการพัฒนากระบวนการนิเทศ	3.80	.51	มาก	4.60	.28	มากที่สุด
5. ด้านการเปิดใจรับฟัง	3.93	.37	มาก	4.73	.28	มากที่สุด
โดยรวม	3.94	.26	มาก	4.65	.11	มากที่สุด

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นน่าสนใจที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเปิดใจรับฟัง และผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการนิเทศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนุช เพชรวิเศษ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนและด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อสภาพการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างภาคีเครือข่าย

ร่วมพัฒนา และด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ด้านการสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนา ผู้บริหารต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน 3) ด้านการบริหารจัดการระบบคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามามีบทบาทในการกำกับดูแลและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน 4) ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาที่นักเรียนอย่างจริงจัง และ 5) ด้านการส่งเสริมการจัดการความรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในด้านต่าง ๆ

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่าด้านที่มีค่าสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการนิเทศ ด้านการออกแบบการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดสมาชิกเครือข่าย 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเครือข่าย 3) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน 4) ภาวะผู้นำของผู้ประสานงานเครือข่าย 5) การประเมินผลและการปรับปรุงงาน ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75) 2. สภาพปัจจุบันของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.41) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับการควรปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.39) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมมีค่า (PNI Modified = 0.28) 3. กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลักประกอบด้วย 1) กลยุทธ์กระตุ้นการก่อตั้งเครือข่ายความร่วมมือ 2) กลยุทธ์พัฒนาการดำเนินงานของเครือข่ายความร่วมมือ 3) กลยุทธ์การประเมินผลและการปรับปรุงงานของเครือข่ายความร่วมมือ และผลการประเมินโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.60) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.53)

3. แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีแนวทางพัฒนาแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการออกแบบการนิเทศ เป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศที่ได้ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจถึงเนื้อหาที่ใช้การนิเทศร่วมกัน และศึกษาความสำคัญและความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนากระบวนการ ตลอดจนการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ โดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการวางแผนและดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมตามแผนงานที่ได้วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับรัตน ชุมใส (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็น

ของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามสภาพตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสภาพการณ์พิเศษและด้านการวางแผนการนิเทศไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการณ์พิเศษภายในโรงเรียน ที่มีจำนวนมากที่สุดคือควรให้ครูผู้สอนเป็นคณะทำงานในการศึกษาสภาพการณ์พิเศษและความต้องการของโรงเรียน รองลงมาคือควรแต่งตั้งคณะทำงานจากครูผู้สอนในโรงเรียนให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานจะได้เป็นแบบแผนงานของโรงเรียนที่ชัดเจน การกำหนดวันเวลาในการนิเทศและปฏิบัติตามปฏิทิน มีการประเมินความก้าวหน้าในการสอนของครูที่เกิดจากการนิเทศอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน และควรเปิดโอกาสให้ครูได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติการนิเทศ เป็นการนำแผนปฏิบัติการมาใช้ และทำตามกระบวนการนิเทศภายใน ซึ่งมีผู้นิเทศคอยควบคุมบรรยากาศให้เป็นกันเองและเป็นไปอย่างมีส่วนร่วม โดยการผู้นิเทศและผู้ที่ได้รับการนิเทศจะต้องเกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน พร้อมทั้งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่ได้วางไว้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นัจรีภรณ์ ทุมสงคราม (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษาของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) รูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบแผนในการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันขององค์ประกอบในการดำเนินงานนิเทศ การศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนด ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ (1) การวางแผน กลยุทธ์ (2) การปฏิบัติการนิเทศ (3) การประเมินผล (4) การพัฒนาสมรรถนะผู้นิเทศ (5) การทำงานเป็นทีม (6) การจัดการความรู้ และ (7) การสร้างเครือข่าย 2) รูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการติดตามและประเมินผล เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานนิเทศ โดยมีผู้บริหารหรือผู้นิเทศ และผู้ที่ได้รับการนิเทศร่วมมือกันประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนหรือโครงการที่วางไว้ เพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น ทั้งนี้ผลการติดตามและประเมินต้องมีความชัดเจนและเป็นไปอย่างยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 เครือข่ายความร่วมมือ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการนิเทศ องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิผลของการนิเทศ และผลการประเมินความ



เป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ พบว่า ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการพัฒนากระบวนการนิเทศ เป็นการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นิเทศ เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการนิเทศเกิดการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นของผู้เรียน นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้นิเทศจะต้องมีการส่งเสริมและการเสริมแรงทางบวกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ กัตติกา สุกุลสวน (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศแนวใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการนิเทศแนวใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ ได้แนวทางการนิเทศแนวใหม่ 3 ด้าน คือ 1. ด้านคุณภาพของผู้เรียน 2. ด้านคุณภาพของกระบวนการ บริหารและการจัดการ 3. ด้านคุณภาพของกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) รูปแบบการนิเทศแนวใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มี 2 องค์ประกอบหลัก 2.1 การนิเทศแนวใหม่เพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษามี 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านคุณภาพของผู้เรียน 2. ด้านคุณภาพของกระบวนการ บริหารและการจัดการ 3. ด้านคุณภาพของกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2.2 กระบวนการนิเทศแนวใหม่ มี 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการนิเทศ 2. การออกแบบการนิเทศโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน 3. การปฏิบัติการนิเทศผ่านเทคโนโลยี 4. รายงานผล การนิเทศโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน 5. การบำรุงขวัญให้กำลังใจ 6. การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการ นิเทศ 3) ผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการเปิดใจรับฟัง เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นิเทศเปิดใจรับฟังปัญหาของครูผู้สอนอย่างตั้งใจและเข้าใจ พร้อมจะให้คำปรึกษาและร่วมมือแก้ไขปัญหา และหา h.แนวทางพัฒนาเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สุชาติ แจงไธสง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารการมีส่วนร่วมของครูในการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารการมีส่วนร่วมของครูในการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดการและอำนวยการ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารการมีส่วนร่วมของครูในการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมใน

การวางแผนการนิเทศภายใน รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และให้ครูมีส่วนร่วมและแสดงออกในการเป็นผู้นำตามลำดับ

4 ผลการประเมินแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า มีความเหมาะสมของพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการนิเทศ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเปิดใจรับฟัง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกแบบการนิเทศ ทั้งนี้การนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ มีความมุ่งหมายที่จะช่วยครูให้เป็นครูที่สอนดียิ่งขึ้น ช่วยผู้เรียนได้เรียนดีขึ้นและช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ อุทิศ จันทรเสนา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากในทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาลักษณะของครู คือ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอนและด้านการพัฒนาครู 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากในทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน รองลงมาคือการสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย และการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ 3) การนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง เรื่อง แนวทางการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

#### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการออกแบบการนิเทศ อยู่ในระดับต่ำสุดและ ด้านการพัฒนาระบบการนิเทศมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูจึงต้องสร้างความเข้าใจในการนิเทศภายในด้วยความร่วมมือ ซึ่งสถานศึกษาสามารถนำผลการนิเทศที่ได้ไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ส่งผลโดยตรงต่อนักเรียน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการเปิดใจรับฟัง อยู่ในระดับสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จึงต้องมีการเปิดใจรับฟังเพื่อให้เกิดการสะท้อนปัญหา และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน





1.2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการนิเทศ ดังนั้น ผู้บริหารและครู จะต้องมีการร่วมมือกันในการวางแผนการดำเนินงาน และมีการพัฒนากระบวนการนิเทศร่วมกัน พร้อมทั้งสื่อสารกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร

1.3 ควรนำแนวทางพัฒนาซึ่งเป็นผลจากการวิจัยไปใช้ดำเนินการในสถานศึกษาให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้การมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือได้รับการพัฒนาและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต1เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปพัฒนาและส่งเสริมครูในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต1

2.3 ควรมีการวิจัยแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในด้วยเครือข่ายความร่วมมือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต1

## เอกสารอ้างอิง

กัตติกา สุกุลสวน. (2565). รูปแบบการนิเทศแนวใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].

<https://so02.tcithaijo.org/index.php/EDMCU/article/view/255726>

ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. <https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/handle/123456789/3380>

นัจรีภรณ์ ทุมสงคราม. (2556). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนสีขาวตามแนวทางศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

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

ปิยนุช เพชรวิเศษ. (2562). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์]. <http://dSPACE.bru.ac.th/xmlui/handle/123456789/7942>

สุชาติ แจงไธสง. (2557). การบริหารการมีส่วนร่วมของครูในการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์].



- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2562). กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 30(3), 199-214.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (2566, 6 พฤษภาคม). *คู่มือแผนปฏิบัติการ กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา*. <https://www.nkpedu1.go.th/supervision-group>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563, 12 ตุลาคม). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 : กระทรวงศึกษาธิการ*. <https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2020/10/3.2.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ 2562*. บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- อัมพร พิณะสา. (2563, 1 ตุลาคม). *วิสัยทัศน์ แนวทางและจุดเน้น “จะใช้พื้นที่เป็นฐานขับเคลื่อนคุณภาพ จะใช้นวัตกรรมขับเคลื่อนความสำเร็จ”*. <https://www.kruachieve.com/>.
- อุทิศ จันท์เสน. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.



## แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

#### Guidelines for Developing Organizational Climate in School

#### under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2

ธัญญา นวนกระโทก\*<sup>1</sup> กานต์ เนตรกลาง<sup>2</sup>

Thananya Nuankrathok\*<sup>1</sup> Kant Netklang<sup>2</sup>

(Received: 2024-04-05; Revised: 2024-06-10; Accepted: 2024-05-28)

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 297 คน รวม 327 คน โดยใช้วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น เท่ากับ .985 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีแบบกลุ่มอิสระ (t-test independent) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านโครงสร้างองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่เหลือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ควรยึดหลักธรรมาภิบาล จัดกิจกรรมให้บุคลากรสานสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้า ควรสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ อย่างเต็มตามศักยภาพอยู่เสมอ ด้านรางวัลตอบแทน ควรใช้หลักความยุติธรรม มีเกณฑ์ให้รางวัลชัดเจนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ควรใช้หลักนิติธรรม มีนโยบาย แผนการปฏิบัติงานชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดจุดมุ่งหมายของการทำงาน และมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร และด้านโครงสร้างองค์การ ควรแบ่งการบริหารออกเป็น 4 กลุ่ม และกำหนดโครงสร้างองค์การและขอบข่ายหน้าที่การปฏิบัติงานให้ชัดเจน

**คำสำคัญ :** แนวทางการพัฒนา, บรรยากาศองค์การ, บรรยากาศองค์การของโรงเรียน

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา  
Master of Education Program in Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Assoc. Prof. Educational Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University

\*Corresponding author, Email: 65D0101105@nrru.ac.th



## Abstract

The purposes of this research were to study organizational climate and to compare organizational climate in schools, classified by the size of educational institution, and the guidelines for developing the organizational climate in school under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2. The samples included 30 school administrators and 297 teachers, total 327 people. The sample was determined according to Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling. The target group included 5 people. The tools used in data collection included questionnaires, the reliability was .985 and semi-structured interviews. Data analyzation included percentage, means, standard deviation, t-test independent and content analysis. Then, the results were summarized in a descriptive essay. The research results revealed that 1) The organizational climate of school as whole and in each aspect was in the high level. 2) The comparison of the school organizational climate was found that there are no different in the overall. When considering in each aspect, it was found that there are no different in standard and organization structure. The remaining aspects were different with statistical significance at .05 level. 3) The guidelines for developing the organizational climate of school revealed that, In the aspect of warmth and support, the principal should adhere to principals of good governance, and support the personnel in the activities that enhance coordination and team-working. In the aspect of opportunity and development, the principal should always be encouraged teachers and personnel to develop themselves professionally. In the aspect of rewarding, the principal should use the principles of fairness and rewarding by considering from the empirical performance. In the aspect of standards, the principal should use the rule of law in the development of working standards; set the clear working patterns, which staffs take parts in setting the goals and provide the friendly supervision. In the aspect of organization structure. the principal should divide management into 4 sections and the scope of duty were clearly defined.

**Keywords:** Guidelines for developing, Organizational Climate, Organizational Climate in School



## บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการจัดการศึกษานั้นดำเนินการได้โดยมีสถานศึกษาทำหน้าที่หลัก ในการให้การศึกษาแก่เยาวชน การที่สถานศึกษาจะกระทำภารกิจหลักได้ดี มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษา อันได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับภาระงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา (สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง, 2550)

บุคลากรทางการศึกษาตามความหมายที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษา มีหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา อำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษา และครูผู้สอนมีหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งสภาพจิตใจของผู้สอน แรงจูงใจในการสอน สุขภาพของผู้สอน ความพร้อมของผู้สอน และบุคลิกลักษณะของผู้สอนมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนและต่อพฤติกรรมการสอนของครู อันจะส่งผลต่อไปถึงกระบวนการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน (ทิตนา แวมมณี, 2560) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามความในหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงนับได้ว่าเป็นหัวใจหลักในการดำเนินการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

บรรยากาศองค์การ คือลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ รวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ในองค์การ (Gilmer, 1971 อ้างถึงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2553) เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคลากรในองค์การรับรู้และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงาน แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์การ (จตุพร สุทธิสะอาด, 2562) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชชานันท์ โภชณรงค์ ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พัชชานันท์ โภชณรงค์, 2562) เนื่องจากโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นองค์การหลัก ในการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาจะขับเคลื่อนไปได้ต้องมีทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อองค์การมากที่สุด บรรยากาศองค์การที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลการปฏิบัติงานบุคคลไปสู่จุดมุ่งหมายที่สำคัญได้ ทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่น่าพึงพอใจ และมีความหมายต่อผู้บริหาร คณะครู นักเรียน และใช้เวลา



อยู่ในสถานศึกษาอย่างมีคุณค่า (Fox, 1973) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภัทสร ชูประยูร ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าบรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครู ร้อยละ 98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (สุภัทสร ชูประยูร, 2563) อย่างไรก็ตามการพัฒนาบรรยากาศองค์การด้านต่าง ๆ ยังคงไม่สามารถทำได้อย่างเต็มรูปแบบดังเห็นได้จากการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่ามีหลายเรื่องที่ประสบความสำเร็จ แต่ในขณะเดียวกันยังมีอีกหลายเรื่องที่ต้องการการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่พบว่าสถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งการคิด วิเคราะห์ ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง คุณธรรมจริยธรรม ในด้านครู คณาจารย์ พบว่า มีปัญหาขาดแคลนครู คณาจารย์ที่มีคุณภาพ และใจรักมาเป็นครูเป็นผลอันเนื่องมาจากการพัฒนาครูยังขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง และขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง ทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพียงพอ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่เยาวชนในจังหวัดนครราชสีมา มีโรงเรียนในเขตพื้นที่บริการ อำเภอโชคชัย อำเภอหนองบุญมาก อำเภอห้วยแถลง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ และอำเภอจักราช รวมทั้งหมด 175 โรงเรียน โดยกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน ประสานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หน่วยงาน องค์กร และบุคลากรต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานของการจัดการศึกษา ประกอบไปด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาที่ร่วมมือกันจัดการศึกษาและพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 2, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการศึกษาระดับต่าง ๆ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำไปเป็นแนวทาง ปรับปรุงแก้ไข เสริมสร้าง และพัฒนาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน มีความรักและผูกพันต่อองค์กร และสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2





## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย เชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศขององค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการศึกษาบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนเป็นการศึกษาองค์คณะบุคคลซึ่งเป็นผู้รับรู้บรรยากาศขององค์การของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงใช้หน่วยทำการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศขององค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2566 จาก 175 โรงเรียน จำนวน 2,050 คน ได้แก่ ผู้บริหาร 190 คน และครูผู้สอน 1,860 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จาก 175 โรงเรียน จำนวน 327 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 142 คน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำนวน 185 คน โดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

ตารางที่ 1 ขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ขนาดของสถานศึกษา	สถานภาพ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	ผู้บริหารสถานศึกษา	108	17
	ครูผู้สอน	784	125
โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	ผู้บริหารสถานศึกษา	82	13
	ครูผู้สอน	1,076	172
รวม		2,050	327

2.3 กลุ่มเป้าหมาย ใช้ในการสัมภาษณ์ได้จากการเลือกแบบเจาะจง ที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 3 คน และครูผู้สอน 2 คน โดยพิจารณาผู้มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

2.3.1 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษาหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง



2.3.2 มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือมีประสบการณ์ในการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 20 ปี

2.3.3 ได้รับการยกย่องจากองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในการเป็นผู้บริหารดีเด่นหรือมีความโดดเด่นในด้านการบริหารสถานศึกษาหรือด้านใดด้านหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 มีโรงเรียนทั้งหมด 175 โรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 108 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 66 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 1 โรงเรียน ผู้วิจัยได้พิจารณาจำนวนข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน และพิจารณาจากบริบทของสถานศึกษาแล้ว เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและการกระจายของข้อมูล จึงได้แบ่งขนาดสถานศึกษาออกเป็น 2 ขนาด ดังนี้

3.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2 โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

3.2.1 บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ผู้วิจัยนำมาจากวิธีการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ของนักวิชาการและนักการศึกษา 11 ท่าน ได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 2) ด้านโอกาสและความก้าวหน้า 3) ด้านรางวัลตอบแทน 4) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านโครงสร้างองค์การ

3.2.2 แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

### 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบที่นักการศึกษาได้นำเสนอได้องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 2) ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้า 3) ด้านรางวัลตอบแทน 4) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 5) ด้านโครงสร้างองค์การ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 43 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบเพื่อหาค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of item-Objective Congruence : IOC) พบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.0 และ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .985



4.2 แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยกำหนดกรอบสัมภาษณ์ด้วยการนำผลค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ข้อที่ต่ำที่สุดของแต่ละองค์ประกอบ ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านรางวัลตอบแทน 3) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 4) ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้า และ 5) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มาเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบเพื่อหาค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of item-Objective Congruence : IOC) พบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.0

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยแบบสอบถาม และ QR code พร้อมลิงก์ตอบแบบสอบถามสำหรับตอบแบบสอบถามออนไลน์ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยการไปรับด้วยตนเองที่สถานศึกษา และตรวจสอบจากลิงก์การตอบแบบสอบถาม โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 327 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 142 คน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำนวน 185 คน

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวม 5 ท่าน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 3 ท่าน และ ครู 2 ท่าน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ตามความคิดเห็นของแต่ละท่านด้วยตัวผู้วิจัยเอง

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเป็นรายข้อและรายด้าน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายความว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายความว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายความว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายความว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ t-test independent

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยอ่านข้อมูลทั้งหมดเพื่อทำความเข้าใจในภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้ให้การสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลที่ผู้ให้ข้อมูลมาจัดกลุ่มข้อความที่เป็นประเด็นเดียวกัน และวิเคราะห์โดยการตีความในรูปแบบการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) หรือตีความแบบอุปมาน (Inductive method) พิจารณาความเหมือน ความแตกต่าง ความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุป และบรรยายวิเคราะห์ในลักษณะความเรียง



### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. ขนาดของสถานศึกษา		
โรงเรียนขนาดเล็ก	142	43.43
โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่	185	56.57
รวม	327	100
2. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	30	9.17
ครูผู้สอน	297	90.83
รวม	327	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 327 คน ส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และส่วนใหญ่มิได้ตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 43.43 และโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 56.57 จำแนกตาม ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.17 และครูผู้สอน จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 90.83

2. บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำนวน 5 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

บรรยากาศองค์การของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.40	0.48	มาก
2. ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้า	4.46	0.41	มาก
3. ด้านรางวัลตอบแทน	4.37	0.48	มาก
4. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.44	0.45	มาก
5. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.45	0.42	มาก
เฉลี่ยรวม	4.42	0.39	มาก



จากตารางที่ 3 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.41) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านรางวัลตอบแทน ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.48)

3. การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบทีแบบกลุ่มอิสระ (t-test independent) กำหนดค่าทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 นำเสนอดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	บรรยากาศองค์การ ของโรงเรียน	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง และขนาดใหญ่		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.48	0.37	4.34	0.54	2.62*	0.009
2.	ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้า	4.51	0.31	4.42	0.47	2.09*	0.037
3.	ด้านรางวัลตอบแทน	4.45	0.41	4.31	0.52	2.67*	0.008
4.	ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.45	0.43	4.43	0.47	0.48	0.628
5.	ด้านโครงสร้างองค์การ	4.47	0.43	4.44	0.42	0.71	0.478
รวม		4.47	0.35	4.39	0.43	1.95	0.051

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านโครงสร้างองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่เหลือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

4. แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พัฒนาโดยการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สนับสนุนการทํากิจกรรมร่วมกันเป็นทีมให้บุคลากรได้ประสานสัมพันธ์ สร้างบรรยากาศภายในองค์การหรือโรงเรียนให้มีบรรยากาศเหมือนครอบครัว สอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 กล่าวว่า “...การพัฒนาความอบอุ่นและการสนับสนุนให้มียึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 กล่าวว่า “...การพัฒนาความอบอุ่นและการสนับสนุนให้สร้างบรรยากาศภายในองค์การหรือโรงเรียนให้มีบรรยากาศเหมือนครอบครัว พุดคุยกันด้วยใจหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส ร่วมมือช่วยเหลือ



งานและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจกันอยู่เสมอ เช่น ชมเชยหรือยินดีต่อกันเมื่อมีเพื่อนร่วมงานได้รับโอกาสที่ดี หรือประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ให้รางวัลหรือของขวัญเล็ก ๆ น้อย ๆ กับเพื่อนร่วมงาน เช่น ให้คำอวยพรในวันเกิด หรือให้การ์ดและของขวัญวันเกิด...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 กล่าวว่า “...การพัฒนาความอบอุ่นและการสนับสนุนให้ผู้บริหารทราบข้อมูลพื้นฐาน บุคลิกลักษณะของบุคลากรทุกคน ให้ความสำคัญกับความสนใจของบุคลากรแต่ละคน และสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ประสานสัมพันธ์ ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นทีม...”

4.2 ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้า พัฒนาโดยการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอยู่เสมอ มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาวิชาชีพให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป สอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 กล่าวว่า “...การพัฒนาโอกาสและความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ เพื่อนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาวิชาชีพให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป และส่งเสริมการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกในการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น โดยให้การประเมินอย่างเป็นกัลยาณมิตร...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 กล่าวว่า “...การพัฒนาโอกาสและความเจริญก้าวหน้า โดยการส่งเสริมสนับสนุนในด้านการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร รวมถึงตัวผู้บริหารเอง โดยการพัฒนางานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ สนับสนุนอำนวยความสะดวกในด้านงบประมาณ ส่งเสริมด้านความรู้ ให้โอกาสครูและบุคลากรในการแสดงความสามารถ ความถนัด ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน สอบถามความต้องการ ความคิดเห็นในสิ่งที่ครูและบุคลากรต้องการอย่างเปิดใจ จัดสรรงบประมาณอย่างยุติธรรมและคอยให้การช่วยเหลือสนับสนุนครูและบุคลากรอยู่เสมอ และควรมีความชัดเจนในข้อตกลงของการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงเรียน ...”

4.3 ด้านรางวัลตอบแทน พัฒนาโดยใช้หลักคุณธรรมในการประเมินความดีความชอบ มีกฎเกณฑ์การให้รางวัลตอบแทนที่ชัดเจน สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความยุติธรรม โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อกฎเกณฑ์นั้นและยอมรับกันและกัน สอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 กล่าวว่า “...การพัฒนารางวัลตอบแทน ผู้บริหารควรใช้หลักคุณธรรมในการประเมินความดีความชอบและให้รางวัลตอบแทนโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 กล่าวว่า “...การพัฒนารางวัลตอบแทนใช้การปรึกษาหารือในรูปแบบของคณะทำงาน ให้เป็นการเสนอแนะและยอมรับความคิดเห็น เป็นที่ยอมรับขององค์คณะ พิจารณาการให้รางวัลตอบแทนด้วยความยุติธรรม ตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป...”

4.4 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน พัฒนาโดยใช้หลักนิติธรรม มีนโยบาย ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร สอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 กล่าวว่า “...การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยให้ใช้หลักนิติธรรมในการพัฒนาด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยการมีระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดขอบข่ายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน...”





ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 กล่าวว่า “...การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยให้มีกระบวนการในการจูงใจหรือชักนำให้บุคลากรทุกคนทุ่มเทความสามารถด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความเต็มใจ สำหรับงานในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา 4 งาน คือ บริหารงานวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป โดยมอบหมายงานเป็นกระบวนการ โดยใช้หลักการ PDCA ประกอบด้วย การวางแผน ได้แก่ การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชุมครูและบุคลากร ประชุมหัวหน้างาน เป็นต้น การลงมือปฏิบัติ ได้แก่ การจัดทำหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอน เทคโนโลยีประกอบการสอน เป็นต้น การตรวจสอบ ได้แก่ การนิเทศโดยการสร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่อง ชมเชย และการประเมินผล ปรับปรุง พัฒนา มีการกำหนดปฏิทินกำกับติดตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานตำแหน่งของบุคลากรทุกคน และหัวใจของการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คือ การติดตามและประเมินผล...”

4.5 ด้านโครงสร้างองค์การ พัฒนาการบริหารงาน 4 กลุ่ม โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล มีโครงสร้างขององค์การ มีการกำหนดหน้าที่ ขอบข่ายงานที่จะปฏิบัติให้ชัดเจนและให้ทุกคนรับทราบร่วมกัน สอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้แนวทางไว้ ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 กล่าวว่า “...การพัฒนาโครงสร้างองค์การ โดยให้ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 กล่าวว่า “...การพัฒนาโครงสร้างองค์การ โดยให้มีโครงสร้างขององค์การในแต่ละงานให้ชัดเจน มีการกำหนดหน้าที่ ขอบข่ายงานที่จะปฏิบัติให้ชัดเจนและให้ทุกคนรับทราบร่วมกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกันตามบทบาทหน้าที่ผู้นำและผู้ตาม ให้ความร่วมมือตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับอย่างเต็มความสามารถ พยายามปฏิบัติงานอย่างไม่บกพร่องในหน้าที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในงานต่างๆ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นร่วมกัน ไมโยนภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองให้ผู้อื่น ไม่เกี่ยงงาน มีความสามัคคีและร่วมกันลดความขัดแย้งภายในโรงเรียน...”

## อภิปรายผล

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้าที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงาน ภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ส่งเสริมบรรยากาศภายในองค์การที่ดี ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน มีการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน มีโอกาสในการพัฒนาตนเองและมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ครูและบุคลากรได้รับรางวัลตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งโรงเรียนมีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน โดยมีคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างครอบคลุม ชัดเจน ทำให้ครูและบุคลากรรู้และปฏิบัติงานตามขอบข่ายหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเอง และไม่เกิดการงานซ้ำซ้อน ซึ่งจะส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



นครราชสีมา เขต 2 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีกิจกรรม ผอ.เขตพบเพื่อนครู เพื่อมอบนโยบายของเขตสู่ผู้ปฏิบัติโดยตรง ทำให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจในนโยบายที่ชัดเจน รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนปัญหาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขร่วมกัน สามารถไปปรับใช้ในการทำงาน และสามารถพัฒนางานของตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Fox (1973) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ดีจะทำให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชชานันท์ โภชฌงค์ (2562) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรศักดิ์ มังคุด (2564) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ของโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดเล็กมีครูและบุคลากรน้อยกว่าทำให้ครูและบุคลากรทุกคนรู้จักกัน จึงมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมากกว่า สามารถพูดคุย ติดต่อบริการและประสานงานด้านต่าง ๆ ได้สะดวกรวดเร็วกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของสุนิสา เนาวัฒน์ (2563) ที่ได้กล่าวถึงความรู้สึกของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีความสนิทสนมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้เกิดพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดบรรยากาศที่ดีต่อกัน มีความพอใจในการทำงานส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพงษ์ พิลาจันทร์ (2563) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีบรรยากาศด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่

2.2 ด้านรางวัลตอบแทน ของโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดเล็กสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรน้อย ผู้บริหารปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรอย่างใกล้ชิด จึงมอบหมายภาระหน้าที่ความรับผิดชอบโดยมีการกระจายภาระหน้าที่อย่างทั่วถึง ตามความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละคน บุคลากรรับรู้ภาระงานซึ่งกันและกันเมื่อแบ่งรางวัลตอบแทนในปริมาณที่เท่า ๆ กันบุคลากรจึงเกิดความพึงพอใจ และยอมรับต่อผลการให้รางวัลตอบแทนได้ แตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรจำนวนมากกว่า ซึ่งภาระงานอาจไม่เพียงพอในการแบ่งให้ทุกคนได้รับผิดชอบเท่า ๆ กัน จึงมีบางคนได้รับภาระงานสำคัญมากกว่าคนอื่น และบุคลากรอาจไม่รับรู้ภาระงานของบุคลากรคนอื่นอย่างทั่วถึง เมื่อได้รับรางวัลตอบแทนอาจมีความเหลื่อมล้ำ เนื่องจากเกิดการเปรียบเทียบกับคนอื่นและคิดว่าตนเองปฏิบัติหน้าที่ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ควรได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม



กว่า จึงเกิดความไม่พึงพอใจ ดังนั้นโรงเรียนขนาดเล็กจึงมีบรรยากาศด้านรางวัลตอบแทนสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ สอดคล้องกับแนวคิดสุภัสสร ชูประยูร (2563) กล่าวว่าความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการให้รางวัลสิ่งตอบแทน เนื่องจากการปฏิบัติงานดี การได้รับความยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบองค์ประกอบด้านนี้วัดการรับรู้เกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ เพราะเป็นสิ่งที่คนชื่นชอบมากกว่า ถ้าระบบการให้รางวัลเป็นรูปแบบที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจง คำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลัก และการประเมินที่ยุติธรรม จะทำให้เกิดการกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จขึ้นการให้รางวัลโดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานเป็นหลักและการประเมินที่ยุติธรรม จะทำให้เกิดการกระตุ้นในแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์สูงกับบุคคลอื่น จะแสดงหาสิ่งที่จะนำไปสู่ความอบอุ่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่า และหากบรรยากาศแสดงถึงการยอมรับแต่การให้รางวัลไม่มีความชัดเจน หรือขึ้นอยู่กับการปฏิบัติของผู้บริหาร ผู้ที่ประสบความสำเร็จมักจะไม่สนใจการยอมรับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพงษ์ พิลานันท์ (2563) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่าผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านการให้รางวัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่

3. แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 สามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.1 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พัฒนาโดยการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ประสานสัมพันธ์ ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นทีม สร้างบรรยากาศภายในองค์กรหรือโรงเรียนให้มีบรรยากาศเหมือนครอบครัว บุคลากรมีความเป็นกัลยาณมิตร แยมแจ่มใส สนับสนุนร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมแสดงความคิดเห็นและให้กำลังใจกันอยู่เสมอ ให้เกียรติ เคารพ การตัดสินใจของผู้อื่น ยอมรับฟังเหตุผล และความคิดเห็นผู้ร่วมงาน โดยอยู่บนหลักการและเหตุผลที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การที่บุคลากรได้ร่วมกันทำงาน ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จะทำให้ได้พูดคุยกันมากขึ้น ได้เรียนรู้นิสัยใจคอ ทักษะคติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงานซึ่งกันและกัน จนนำไปสู่ความสนิทสนมต่อกัน ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น สอดคล้องกับแนวคิดของ สุนิสา เนาวรัตน์ (2563) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ด้วย เช่น พฤติกรรมผู้นำ ผู้บริหาร จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกและรับรู้จากการปฏิบัติได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และ พิระ แก้วสอาด (2564) ที่กล่าวว่าองค์การควรมีการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากร เช่น การจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

3.2 ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้า พัฒนาโดยการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอยู่เสมอ สนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ เพื่อนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาวิชาชีพให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป ด้วยการเข้าร่วมการอบรม สัมมนา หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนอำนวยความสะดวกในด้านงบประมาณ ส่งเสริมด้านความรู้ ให้โอกาสครูและบุคลากรในการแสดงความสามารถ และมีความชัดเจนในข้อตกลงของการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้



อาจเนื่องมาจาก การได้รับโอกาสไม่ว่าจะเป็นโอกาสในการปฏิบัติงาน หรือโอกาสในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ จากผู้บังคับบัญชา จะทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกได้รับการเอาใจใส่และได้รับการเห็นคุณค่า จึงส่งผลให้เกิดความต้องการในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ วิวรรณดา เรืองแก้ว (2565) ที่กล่าวว่าบุคลากรมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โดยการพิจารณาจากความดี ความชอบหรือตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยยึดหลักความสามารถและผลการปฏิบัติงาน และมีความยุติธรรม เพื่อให้มีความมั่นใจต่อความมั่นคงในการทำงาน หากบุคลากรรู้สึกมีความมั่นใจว่าหน้าที่การงานที่ปฏิบัตินั้นมี ความแน่นอนและมีหนทางในการก้าวหน้าตามความสมควรอย่างเหมาะสม บุคลากรก็จะทุ่มเทให้กับหน้าที่การงานอย่างเต็มความสามารถ และพิระ แก้วสอาด (2564) ที่กล่าวว่าองค์การควรมีนโยบายการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานมาใช้อำนวยความสะดวกแก่บุคลากร ส่งเสริมการสร้างเส้นทางโอกาสก้าวหน้า ในอาชีพการงาน และยกย่องชมเชย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

3.3 ด้านรางวัลตอบแทน พัฒนาโดยผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมในการประเมินความดีความชอบ และให้รางวัลตอบแทนโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ มีกฎเกณฑ์การให้รางวัลตอบแทนที่ชัดเจน มีความยุติธรรม เสมอภาค สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อกฎเกณฑ์นั้นและยอมรับกันและกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาหลายคนพบปัญหาการได้ค่าตอบแทน หรือรางวัล ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานรู้สึกไม่ได้รับความยุติธรรม ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นในการพิจารณารางวัลตอบแทนหรือความดีความชอบ ควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์และมีกฎเกณฑ์การให้รางวัลที่ชัดเจน เหมาะสม มีความเป็นธรรม และเสมอภาค เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และนำไปให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์ (2564) ที่ได้กล่าวว่าความรู้สึก หรือทัศนคติของครูและบุคลากรที่มีต่อรางวัลตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรางวัลเป็นสิ่งให้กับบุคลากรแล้วเกิดความพึงพอใจหรือแรงผลักดันในการทำงาน และสุภัทสร ชูประยูร (2563) กล่าวว่าหากระบบการให้รางวัลเป็นรูปแบบที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจง คำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลัก และการประเมินยุติธรรม จะทำให้เกิดการกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จมากขึ้น

3.4 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน พัฒนาโดยใช้หลักนิติธรรมในการพัฒนาด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีนโยบาย ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน กำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน แบ่งปันความรู้และร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน สร้างความสามัคคี ให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ ร่วมกันลดความขัดแย้งในองค์กร และให้มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนอันเป็นสถานที่ในการบ่มเพาะ ให้ความรู้แก่ผู้เรียน และพัฒนาตนเองให้สามารถนำวิชาความรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในอนาคต ดังนั้นโรงเรียนจึงควรมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการประเมิน กำกับ ติดตามงานที่เป็นระบบ มีความชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ กิรัชญญา ของโพธิ์ (2565) ที่ได้กล่าวว่าองค์การควรมีมาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งเป็นมาตรฐานที่พนักงานยอมรับและต้องปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ มาตรฐานสามารถพิจารณาปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม โดยมีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์ (2564) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างให้องค์กรมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากร



ต้องรับรู้หรือเข้าใจการกำหนดหลักเกณฑ์ นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ เพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ และนำผลจากการตรวจสอบประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนางาน เพื่อให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามที่กำหนด ซึ่งสามารถกำหนดได้จากการใช้ผลงานที่ผ่านมา การเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอื่น การศึกษาจากการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3.5 ด้านโครงสร้างองค์การ พัฒนาโดยแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วยการบริหารงาน วิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนด ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล มีโครงสร้างขององค์กรในแต่ละงานให้ชัดเจน มีการกำหนดหน้าที่ ขอบข่ายงาน ที่จะปฏิบัติให้ชัดเจนและให้ทุกคนรับทราบร่วมกัน เช่น การกำหนดโครงสร้างการบริหารโรงเรียน แผนผังองค์กร การออกคำสั่งโรงเรียนเรื่องแต่งตั้งและมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบประจำปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากหากโรงเรียนไม่มีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน จะทำให้บุคลากรไม่รู้ขอบข่ายหน้าที่ของตนเอง ส่งผลให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อน หรือเกิดการเกี่ยงงานไม่รับงานที่นอกเหนือจากที่ตนเองเข้าใจ โดยที่งานนั้นเป็นงานที่อยู่ในขอบข่ายความรับผิดชอบของตนเอง ดังนั้นโรงเรียนจึงควรมีโครงสร้างการบริหารงาน การออกคำสั่ง มอบหมายงานที่ชัดเจน และให้บุคลากรรับรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของสุภัทสร ชูประยูร (2563) ที่ได้กล่าวว่า ความรู้สึกของบุคลากรหรือสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับ นโยบาย วัตถุประสงค์ โครงสร้างขององค์การ ขั้นตอน การดำเนินงาน กฎระเบียบข้อบังคับ การบริหารงาน การควบคุมงาน การนิเทศ ความคาดหวังและลักษณะ โครงสร้าง ทำให้แรงจูงใจในด้านความต้องการเพื่อความสำเร็จของบุคคลเพิ่มขึ้นหรือลดลง โดยทั่วไปแล้วโครงสร้าง จะมีลักษณะเป็นทางการ มีสายการบังคับบัญชาหรือกฎระเบียบแสดงให้ชัดเจนและมีระยะห่างระหว่างบุคคล หรือ ระยะห่างระหว่างสังคมเพิ่มขึ้นซึ่งมีผลต่อบรรยากาศขององค์การด้านนี้ และมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มได้ และ ธนัทพงษ์ วัชระพันธ์ (2564) กล่าวว่าโครงสร้างองค์การเป็นความรู้หรือทัศนคติของครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดกรอบของงาน กฎระเบียบ หรือนโยบายเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ รวมถึงการออกแบบงาน การจัดสวนงานภายในองค์การความยืดหยุ่นของงาน การแบ่งงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศภายในองค์การที่มีความอบอุ่น เป็นกันเอง ให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น แม้อาจมีความคิดเห็นต่างในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสกับครูและบุคลากรในโรงเรียนในการแสดงศักยภาพของตนเอง เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ หรือ แก้ปัญหาต่าง ๆ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่า และมีความสำคัญต่อโรงเรียน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ เพื่อความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ





1.3. ด้านรางวัลตอบแทน ผู้บริหารควรมีมาตรฐานในการพิจารณารางวัลตอบแทน มีกฎเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจนบนพื้นฐานของความยุติธรรม บุคลากรรับรู้และยอมรับร่วมกัน

1.4. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน และควรยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเสมอ

1.5. ด้านโครงสร้างองค์การ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หรือความถนัด และมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจน

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดกลางหรือใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

กิริชัญญา ของโพธิ์. (2565). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)*. [การศึกษารายบุคคลปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

จตุพร สุทธิสะอาด. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

จักรพงษ์ พิลาจันทร์. (2563). *การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. วิทยาลัยสันตพล.

ทีศนา แคมมณี. (2560). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 21)*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์. (2564). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธีรศักดิ์ มังคุด. (2564). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.





- นเรศรี แสนมนตรี. (2553). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *วิธีการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาสน์.
- พัชชานันท์ โภชณงค์. (2562). *บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พีระ แก้วสะอาด. (2564). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. (2550). *การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. (30 มกราคม 2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. [https://www.korat2.go.th/?page\\_id=163](https://www.korat2.go.th/?page_id=163)
- สุนิสา เนาวรัตน์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*. 6(12), 82-101.
- สุภัทสร ชูประยูร. (2563). *การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. *วารสารนาคปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 12(3), 152-170.
- วิวรรณดา เรืองแก้ว. (2565). *บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Fox, R. S. (1973). *School climate improvement : A challenge to the school administration*. Phi Delta Kappa.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

**แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล****ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1****The Guidelines for the Effective Curriculum Administration****under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1**ชนิกานต์ ทุมตума\*<sup>1</sup> พชรวิทย์ จันท์ศิริสร<sup>2</sup>Chanikan Tumtuma\*<sup>1</sup> Pacharawit Chansirisira<sup>2</sup>

(Received: 2024-04-17; Revised: 2024-06-12; Accepted: 2024-06-13)

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง 202 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าวิชาการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) เสนอแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าวิชาการ จากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี 3 แห่ง โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็น ดังนี้ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการเตรียมความพร้อม ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล 2) แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล มีองค์ประกอบ 4 ด้าน 33 แนวทาง ผลการประเมิน พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ:** แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา, หลักสูตรสถานศึกษา, ประสิทธิภาพ

<sup>1</sup> นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
M.ed. Educational Administration and Development, Faculty of Education, Mahasarakham University

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Lecturer of Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

\*Corresponding author, Email: 65010581016@msu.ac.th



## Abstract

This research was aimed 1) to study a current condition, a desirable condition, and the need for the curriculum administration under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 202 people: administrators and heads of the academic department. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation. 2) to develop the guidelines for the effective curriculum administration under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of school administrators and heads of the academic department from 3 school under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1 chosen by purposive sampling. The research tools were the interview, and suitability and feasibility evaluation scale which were evaluated by 7 specialists. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation.

The results were as follows 1) The current condition was overall at high level. The desirable condition was overall at utmost level. The needs ordered in descending, namely, school curriculum creation, preparation, curriculum used conduction and supervision and assessment. 2) The guidelines for the effective curriculum administration of the schools consisted of 4 aspects and 33 guidelines. The suitability evaluation scale and the feasibility evaluation were overall at utmost level.

**KEYWORDS:** Guidelines for Curriculum Administration, School Curriculum, Effectiveness



## บทนำ

หลักสูตรถือเป็นหัวใจของการศึกษาเพราะหลักสูตรเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษา เมื่อเริ่มต้นการศึกษา ครูและผู้บริหารต้องเข้าใจหลักสูตรก่อน เพื่อจะได้เตรียมเนื้อหาสาระให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรการสอน และดำเนินการตามกรอบของหลักสูตรผู้บริหารเองต้องบริหารเพื่อให้หลักสูตรและการสอนดำเนินไปด้วยดี (ประสาธ เนืองเฉลิม, 2554)

การพัฒนาและการใช้หลักสูตรจะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการหลักสูตร ที่มีประสิทธิภาพ ในยุคปัจจุบันมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการพัฒนาหลักสูตรของตนเอง ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2553) ซึ่งหลักสูตรสถานศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลตามจุดหมายของหลักสูตรมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารจัดการนำหลักสูตรไปใช้ ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนบริหารจัดการหลักสูตร เพื่อช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้การนำหลักสูตรไปใช้บรรลุผลสูงสุด (กรมวิชาการ, 2545)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ได้จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมายของหลักสูตร จากรายงานการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประจำปี 2565 ที่พบว่า จุดที่ควรพัฒนาด้านคุณภาพผู้เรียนคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา ประกอบกับผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม พบว่ามีจุดอ่อนคือนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์การทดสอบระดับชาติ ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ซึ่งเป็นผลสะท้อนปัญหาของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่พบว่า จุดที่ควรพัฒนาในด้านกระบวนการบริหารและการจัดการคือการพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และระบบการบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1, 2565) จากที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงปัญหา และเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา จึงสนใจในการศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษาต่อไป

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1**

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 195 คน และหัวหน้าวิชาการ จำนวน 195 รวมทั้งหมด 390 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 101 คน และหัวหน้าวิชาการ จำนวน 101 คน รวมทั้งหมด 202 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan จากนั้นใช้เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการเทียบเกณฑ์ร้อยละกับขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และใช้เทคนิคการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. สร้างแบบสอบถามและวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา พิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ จำนวน 32 ข้อ
2. วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามที่ทดลองใช้ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ตามวิธี Item Total Correlation เลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20-1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.471-0.921 ค่าอำนาจจำแนกของสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.250-0.966 ซึ่งผ่านเกณฑ์จำนวน 32 ข้อ
3. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ทดลองใช้ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.975 ค่าความเชื่อมั่นของสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.983



### การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ (Google form) เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง และนัดหมายส่งคืนภายใน 2 สัปดาห์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.51 - 5.00 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลของผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นมาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

**ระยะที่ 2 เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1**

### กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากสถานศึกษา 3 แห่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน หัวหน้าวิชาการ จำนวน 3 คน รวมทั้งหมด 6 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยใช้กระบวนการ PDCA และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด





### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบสัมภาษณ์ สร้างโดยนำผลการศึกษาในระยะที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นมาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

2. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ จากการศึกษาหลักการ และวิธีการสร้างแบบประเมินของแนวทาง ร่างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วจัดพิมพ์แบบประเมินฉบับจริง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสัมภาษณ์ ขอนหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูล และดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

2. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 7 คน และดำเนินการรวบรวมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้คืนจากผู้ทรงคุณวุฒิ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และการนำข้อมูลจากการบันทึกมาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสรุปใจความสำคัญ และแก้ไข ปรับปรุง เป็นแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1

2. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

- 4.51 - 5.00 ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด



## ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปรากฏดังตาราง 1 ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการเตรียมความพร้อม	4.10	0.70	มาก	4.76	0.46	มากที่สุด	0.161	2
2. ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.12	0.71	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด	0.165	1
3. ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร	4.07	0.70	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด	0.160	3
4. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล	4.06	0.65	มาก	4.70	0.51	มากที่สุด	0.158	4
รวม	4.09	0.69	มาก	4.75	0.47	มากที่สุด	0.161	

จากตาราง พบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.09$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.12$ ) ด้านการเตรียมความพร้อม ( $\bar{x} = 4.10$ ) ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร ( $\bar{x} = 4.07$ ) และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ( $\bar{x} = 4.06$ ) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.75$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.80$ ) ด้านการเตรียมความพร้อม ( $\bar{x} = 4.76$ ) ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร ( $\bar{x} = 4.72$ ) และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ( $\bar{x} = 4.70$ ) ความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (PNI = 0.165) ด้านการเตรียมความพร้อม (PNI = 0.161) ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร (PNI = 0.160) และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล (PNI = 0.158)



2. ผลการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล	แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
1. ด้านการเตรียมความพร้อม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชุมผู้ปกครอง คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา</li> <li>2. กำหนดปฏิทินในการดำเนินงาน</li> <li>3. มีข้อมูลโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง บริบทของชุมชน และท้องถิ่น</li> <li>4. ศึกษาบริบทของชุมชน และท้องถิ่น</li> <li>5. ศึกษาความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง</li> <li>6. ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551</li> <li>7. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ</li> <li>8. วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้</li> <li>9. ติดตามการดำเนินงาน</li> <li>10. พัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมตามบริบทของผู้เรียน ชุมชน และคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน</li> </ol>
2. ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชุมคณะครู ผู้บริหาร และคณะกรรมการสถานศึกษา ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา</li> <li>2. ดำเนินงานตามปฏิทินที่กำหนดไว้</li> <li>3. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ของสถานศึกษา</li> <li>4. กำหนดวิสัยทัศน์ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างเวลาเรียนรายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติม กิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน คำอธิบายรายวิชา เกณฑ์การจบการศึกษา และการวัดผลและประเมินผล</li> <li>5. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และสภาพบริบทของโรงเรียน ชุมชน และท้องถิ่น</li> <li>6. ทดลองใช้หลักสูตรสถานศึกษา</li> <li>7. ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> <li>8. ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา</li> </ol>



ตาราง 2 แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 (ต่อ)

การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล	แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
3. ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชุมชี้แจงคณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา</li> <li>2. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เน้นการบูรณาการ สะเต็มศึกษา (STEM Education) และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)</li> <li>3. ดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาตามปฏิทินที่กำหนดไว้</li> <li>4. จัดทำเป็นรายวิชา โครงสร้างเวลาเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับตารางเรียน</li> <li>5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของหลักสูตรสถานศึกษา</li> <li>6. ปรับปรุง แก้ไข ในทุกปีการศึกษา</li> </ol>
4. ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชุมคณะครูในการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล</li> <li>2. แต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล</li> <li>3. กำหนดปฏิทินการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล</li> <li>4. วางแผนการจัดการเรียนรู้ สร้างเครื่องมือ แบบสังเกตพฤติกรรม</li> <li>5. นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ในการจัดการเรียนการสอน และการใช้หลักสูตรสถานศึกษา</li> <li>6. นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลแบบกัลยาณมิตร</li> <li>7. นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>8. ติดตามการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลอยู่เสมอ</li> <li>9. ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อปรึกษาหารือกัน และสะท้อนผลที่เกิดขึ้น เพื่อปรับปรุง แก้ไขและวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้</li> </ol>

ผลการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า มีองค์ประกอบ 4 ด้าน 33 แนวทาง ได้แก่ ด้านการเตรียมความพร้อม จำนวน 10 แนวทาง ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 8 แนวทาง ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร จำนวน 6 แนวทาง และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล จำนวน 9 แนวทาง ความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านพบว่ามีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการเตรียมความพร้อม และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน รองลงมา คือ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร



## อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหัวใจหลักสำคัญของการจัดการศึกษา เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดว่าสถานศึกษาต้องการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถไปให้ทิศทางใด โดยต้องสอดคล้องกับความถนัด ความต้องการของนักเรียน และผู้ปกครอง รวมทั้งบริบทของชุมชนและท้องถิ่น สอดคล้องกับแนวคิดของสมทรง สิทธิ (2561) ที่กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ต้องตอบสนองความถนัดความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลเป็นการช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาถึงขีดสุด จึงทำให้ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติภูมิ สุวรรณไตรย์ และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2564) ศึกษา เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่พบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่เป็นผู้ขับเคลื่อนหลักสูตรไปสู่การนำไปใช้จริงในสถานศึกษา ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา และการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดสุวรรณิ ยะหกร และคณะ (2552) ที่กล่าวว่า หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่กระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารจัดการ และการใช้หลักสูตรเป็นกระบวนการการนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวนี้ ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการหลักสูตรที่มีคุณภาพและได้รับการสนับสนุนส่งเสริมร่วมมือจากบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ จึงทำให้ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิไลวรรณ มาตเลิง และรัชชัย จิตรนนท์. (2565) ศึกษา เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการเตรียมความพร้อม ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา และได้รับการกระจายอำนาจให้การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนได้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม โดยต้อง



มีการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะใช้หลักสูตรสถานศึกษาในทุกด้าน มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน มีการดำเนินการใช้หลักสูตรตามที่กำหนด และต้องมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลเพื่อในการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรสถานศึกษาว่าการดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาตรงกับวัตถุประสงค์ของหรือไม่ และเพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของจตุรงค์ ณะสีลังกูร (2563) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งโรงเรียนหรือสถานศึกษาจะต้องดำเนินการขับเคลื่อน ซึ่งผู้บริหารและครูจะต้องรู้และเข้าใจแนวทางในการบริหารจัดการ และขับเคลื่อนการใช้หลักสูตรไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภาวารี สิงโสม และสินธะวา คามดิษฐ์. (2565) ศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้วงจรเดมมิ่ง สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้ กระบวนการด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนหลักสูตร ด้านการกำกับ ติดตามและประเมินผลหลักสูตร และด้านการจัดทำและใช้หลักสูตร ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

พบว่า แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ทั้งหมด 33 แนวทาง ความเหมาะสมของแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการเตรียมความพร้อม ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร ตามลำดับ ความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านพบว่าเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการเตรียมความพร้อม และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน รองลงมา คือ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษาเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การศึกษาสถานศึกษาที่แนวปฏิบัติที่ดีสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ที่มีการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สร้างเป็นแนวทางซึ่งเป็นไปตามกระบวนการวิจัย และได้มีการตรวจสอบ โดยการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ไปของแนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิผู้ซึ่งมีความรู้ และความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ที่สอดคล้องกับแนวคิดของชาติรี มณีโกศล (2560) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาต้องกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อสะท้อนนโยบายการส่งเสริม สนับสนุนการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภาวารี สิงโสม และสินธะวา คามดิษฐ์. (2565) ศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้วงจรเดมมิ่ง สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า มีจำนวน 28 แนวทาง ได้แก่ การจัดทำและใช้หลักสูตรสถานศึกษา 7 แนวทาง การส่งเสริมสนับสนุนหลักสูตรสถานศึกษา 7 แนวทาง การกำกับติดตาม และประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา 7 แนวทาง และการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 7 แนวทาง





## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่าลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ พิจารณาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และตรวจพิจารณาคุณภาพหลักสูตร เพื่อให้ได้หลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และตรงกับความต้องการของผู้เรียน

1.2 ควรนำแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างของสถานศึกษา เช่น ความแตกต่างของขนาดสถานศึกษา ความแตกต่างของชุมชนและท้องถิ่น

1.3 ควรนำแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลไปประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการหลักสูตรอื่น ๆ เช่น การบริหารจัดการหลักสูตรท้องถิ่นที่มีประสิทธิผล

1.4 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีการตั้งเป้าหมาย และมีแนวทางในการบริหารจัดการที่ชัดเจน และควรส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความสำคัญ และตระหนักถึงความสำคัญกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีการประชุม ชี้แจง ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ให้คณะครูมีความเข้าใจในแนวปฏิบัติของสถานศึกษา

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำหลักในการบริหารอื่น ๆ มาใช้ในการขับเคลื่อนวิจัยการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล เช่น การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยใช้การหลักการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลในขอบข่ายอื่น ๆ ของการบริหารงานวิชาการ เช่น การนิตศการศึกษที่มีประสิทธิผล การประกันคุณภาพการศึกษที่มีประสิทธิผล

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา เช่น การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก



## เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2545). *แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา*. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จตุรงค์ ฉนะสีลังกูร. (2563). *ผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร เอกสารประกอบการเรียน รายวิชา ผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร รหัสวิชา 106613*. สาขาวิชาการบริหาร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชาติรี มณีโกศล. (2560). *พื้นฐานการพัฒนาหลักสูตร Foundation of Curriculum Development เอกสารประกอบการเรียนรายวิชา CI 2201* [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- จิตติภูมิ สุวรรณไตรย์ และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 10(2), 707-719.  
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AJMBU/article/view/246483>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- ประสาธ เนืองเฉลิม. (2554). *หลักสูตรสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พีไลวรรณ มาตเลิง และฉชัย จิตรนนท์. (2565). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดมหาสารคาม*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 16(3), 48-63. <https://so05.tci-org/index.php/rmuj/article/view/262763>
- สมทรง สิทธิ. (2561). *การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)*. ตักสิลาการพิมพ์
- ศุภวารี สิงโสม และสินธะวา คามดิษฐ์. (2565). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้วงจรเดมมิ่งสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม*. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*. 7(2), 242-254. <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/2304>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. (2565). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. <https://mkarea1.go.th/report/reportoperate-65/>
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร ตามหลักสูตรแกนกลางศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุวรรณีย์ ยะหกร และคณะ. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน Curriculum Development and Instructional media*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

## การพัฒนาชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษา เพื่อการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะพูด สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

### The Development of Learning Kit Using Communicative Language Teaching Approach to Enhance English Speaking Skills for the First Graders

สยมพร บุระพร\*<sup>1</sup> สิริสุดา ทองเฉลิม<sup>2</sup> กชกร ธิปัตดี<sup>3</sup>

Sayumporn Buraporn\*<sup>1</sup> Sirisuda Thongchalem<sup>2</sup> Goachagorn Thipatdee<sup>3</sup>

(Received: 2024-04-17; Revised: 2024-06-12; Accepted: 2024-06-13)

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 2) ศึกษาดัชนีประสิทธิผลของชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ 3) เปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เรียนในรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 30 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะการพูด 12 ชุด และแบบวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษ 1 ชุด ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง .97 ค่าความยากตั้งแต่ .30 - .78 ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .31 - .72 และค่าความเชื่อมั่น .75 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีประสิทธิผล และการทดสอบค่าที

<sup>1</sup> นักศึกษาลัทธิครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

M.Ed. in Curriculum and Instructional Development, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

<sup>2-3</sup> อาจารย์ คณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Lecturer, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University

\*Corresponding Author: sayumporn.bg65@ubru.ac.th



ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการสอนตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเท่ากับ 77.69/75.3 สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้คือ 75/75 2) ชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ มีค่าดัชนีประสิทธิผลร้อยละ 73.12 หมายความว่า ชุดกิจกรรมการสอนตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษให้นักเรียนมีทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นร้อยละ 73.12 และ 3) ผลการเปรียบเทียบทักษะการพูดก่อนและหลังเรียนพบว่า นักเรียนมีคะแนนทักษะการพูดภาษาอังกฤษหลังการใช้ชุดกิจกรรม สูงกว่า คะแนนก่อนการใช้ชุดกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ, การสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร, กิจกรรมการพัฒนาทักษะการพูด



## Abstract

The purposes of this research were to 1) develop a learning kit to improve English speaking skills for the first graders through communicative language teaching approach based on the efficiency criteria 75/75 2) measure the effectiveness index of using the learning kit and 3) compare the students' speaking skills using the learning kit before and after using the learning kit. The sample was 30 Thai first graders studying in the second semester of academic year 2023 at a large school in north eastern of Thailand, Thailand, who were selected by cluster sampling. The research instruments were the English speaking activity kit containing 12 English speaking skills lesson plans and an English speaking performance test, which had the index of item - objective congruence of .97, the difficulty indices between .30 to .78, the discrimination indices between .31 to .72, and the reliability of .75. The statistics used for data analysis was percentage, mean, standard deviation, efficiency value, effectiveness index, and t-test. The research findings were 1) the efficiency of the learning kit was 77.69/75.3, 2) the effectiveness value of speaking skill was 73.12 percent and 3) the students' English speaking skills after using the kit was statistically higher than those before using it at .01 level of significance.

**Keywords:** English Speaking Skills, Communicative Language Teaching Approach, English Speaking Activities



## บทนำ

ปัจจุบันการเสริมสร้างสมรรถนะและความสามารถในการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษของคนไทยจัดเป็นความจำเป็นเร่งด่วนของประเทศไทยในสภาวะที่ระดับความสามารถของคนไทยในด้านภาษาอังกฤษยังอยู่ระดับต่ำมาก จึงต้องเร่งพัฒนาประเทศให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก การปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษจึงเป็นนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการที่จะต้องเร่งดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จโดยเร็ว ซึ่งสถาบันภาษาอังกฤษสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ (communicative Language Teaching: CLT) (สถาบันภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557)

การพัฒนาทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารทั้งสี่ทักษะคือ ทักษะฟัง พูด อ่าน และเขียน ทักษะการพูดเป็นทักษะที่ต้องใช้เวลาในการฝึกฝนเป็นเวลานานกว่าที่เด็กจะพูดสื่อสารได้ ดังนั้นการเตรียมการสอนของผู้สอนจึงต้องมีการวางแผนเป็นลำดับขั้นตอน (Harmer, 2007) การพูดภาษาต่างประเทศนั้น ผู้พูดต้องประสบความยากลำบากในการที่จะสื่อสารปฏิสัมพันธ์ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าว การสอนพูดภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศผู้สอนจึงต้องจัดกิจกรรมเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกพูดให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (Watkins, 2005)

ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหาของนักเรียนกลุ่มประชากร จากแบบรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในวิชาภาษาอังกฤษโดยเฉพาะการพูดต่ำ เนื่องจากกิจกรรมส่วนใหญ่ไม่ได้เปิดโอกาสให้นักเรียนฝึกพูดเท่าที่ควรเนื่องจากนักเรียนมีจำนวนมาก แต่เป็นการเรียนโดยทำแบบฝึกหัดการอ่านและการเขียนเติมคำเป็นหลัก ทำให้นักเรียนไม่ได้นำคำศัพท์และโครงสร้างมาใช้ในสถานการณ์หรือกิจกรรมประจำวันเท่าที่ควร จึงส่งผลให้นักเรียนไม่สามารถพูดได้ตามตัวชี้วัดทักษะพูดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรภาษาต่างประเทศได้แก่ การพูดโต้ตอบด้วยคำสั้น ๆ ง่าย ๆ ในการสื่อสารระหว่างบุคคลตามแบบที่ฟัง พูดขอและให้ข้อมูลง่าย ๆ เกี่ยวกับตนเองตามแบบที่ฟังพูดให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและเรื่องใกล้ตัว พูดและทำท่าประกอบตามวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา ฟัง-พูดในสถานการณ์ง่าย ๆ ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน

การสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร เป็นแนวการสอนที่ช่วยให้การเรียนภาษาเป็นไปตามธรรมชาติของการเรียนรู้โดยเน้นการสื่อสาร-แทนการฝึกภาษาที่เน้นไวยากรณ์ **เป็นการฝึกใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารที่เริ่มจากการฟัง** ตามด้วยการพูด การอ่าน และการเขียนตามลำดับการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้คำนึงถึงธรรมชาติการเรียนรู้ภาษา เริ่มเรียนรู้จากการฟัง





และเชื่อมโยงเสียงกับภาพเพื่อสร้างความเข้าใจ แล้วจึงนำไปสู่การพูดสื่อสาร สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 สภายุโรป (Council Europe) ได้กำหนดให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายในระดับ A 1 คือเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจ ใช้ภาษา แนะนำ ถาม - ตอบ ปฏิสัมพันธ์พูดคุย โดยมีจุดเน้นให้ผู้เรียนได้ฟังและพูดสื่อสารเป็นหลัก (สถาบันภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเป็นแนวคิดด้านการสอนภาษาเพื่อแก้ข้อบกพร่องของวิธีสอนแบบฟัง-พูด โดยกิจกรรมการเรียนการสอนส่วนใหญ่จัดในรูปกิจกรรมกลุ่มเล็ก และเน้นการเรียนแบบร่วมมือ (co-operative learning) มากกว่าการแข่งขัน เน้นให้ผู้เรียนใช้ภาษาในสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวัน การสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร-มีการจัดลำดับการเรียนรู้เป็นขั้นตอนตามกระบวนการใช้ความคิดของผู้เรียน ซึ่งเชื่อมระหว่างความรู้ทางภาษา ทักษะทางภาษา และความสามารถในการสื่อสาร เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ด้านภาษาไปใช้ในการสื่อสาร-ที่จำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของความสามารถด้านการสื่อสาร (Larsen - Freeman, 2000)

องค์ประกอบของความสามารถในการสื่อสารไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถทางด้านไวยากรณ์หรือโครงสร้าง (grammatical competence) หมายถึง ความรู้ทางด้านภาษา ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์ โครงสร้างของคำ ประโยค การสะกดและการออกเสียง 2) ความสามารถด้านสังคม (socio-linguistic competence) การใช้คำและโครงสร้างประโยคได้เหมาะสมตามบริบทของสังคม เช่น การขอโทษ การขอบคุณ การถามทิศทางและข้อมูลต่างๆ และการใช้ประโยคคำสั่ง เป็นต้น 3) ความสามารถในการใช้ความสัมพันธ์ของเนื้อความ (discourse competence) หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมระหว่างโครงสร้างภาษา (grammatical form) กับความหมาย (meaning) ในการพูดและเขียนตามรูปแบบ และสถานการณ์ที่แตกต่างกัน 4) ความสามารถในการใช้กลวิธีในการสื่อความหมาย (strategic competence) หมายถึง การใช้เทคนิคเพื่อให้การติดต่อสื่อสารประสบความสำเร็จโดยเฉพาะการพูด ผู้พูดมีกลวิธีที่จะทำให้การสนทนาคล่องแคล่วมากขึ้น โดยการใช้ภาษาท่าทาง (body language) การขยายความโดยใช้คำศัพท์อื่นแทนคำที่ผู้พูดไม่รู้ เป็นต้น จะเห็นได้ว่า การสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร ไม่ได้ละเลยโครงสร้างทางไวยากรณ์แต่ในการสอนโครงสร้างทางไวยากรณ์ต้องเน้นการนำหลักไวยากรณ์เหล่านี้ไปใช้โดยอธิบายไว้อย่างชัดเจนถึงความสำคัญของกฎเกณฑ์และโครงสร้างทางภาษาว่า ถ้าปราศจากกฎเกณฑ์และโครงสร้างแล้วความสามารถทางการสื่อสารของผู้เรียนจะถูกจำกัดความคล่องแคล่ว



ในการใช้ภาษา (fluency) และความถูกต้องในการใช้ภาษา (accuracy) มีความสำคัญเท่ากัน (Canale & Swain, 1980; Savignon, 1991)

การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารมีขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นการฝึก คำศัพท์และไวยากรณ์ (mechanical practice) เป็นกิจกรรมควบคุม (controlled practice) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติตามโดยไม่ต้องทำความเข้าใจ โดยเป็นการพูดตามผู้สอน การฝึกใช้คำศัพท์ และการแทนที่คำในประโยค ซึ่งกิจกรรมทั้งสองมุ่งฝึกการใช้ไวยากรณ์เป็นส่วนใหญ่ 2) ขั้นการฝึกอย่างมีความหมาย (meaningful practice) เป็นกิจกรรมควบคุมแต่ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกใช้ภาษาให้เกิดความหมายภายใต้ตัวเลือกที่ผู้สอนกำหนด เช่น การใช้คำบุพบทให้ถูกต้องกับสถานที่แผนที่ผู้สอนกำหนดให้ 3) ขั้นการฝึกสื่อสาร (communicative practice) เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนฝึกอย่างเป็นอิสระ (free practice) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนต้องฝึกใช้ภาษาในสถานการณ์จริง และเป็นสถานการณ์ที่ผู้เรียนต้องแลกเปลี่ยนข้อมูล และไม่สามารถคาดการณ์บทสนทนาที่จะเกิดขึ้น (Richards, 2006) โดยขั้นการฝึกคำศัพท์และไวยากรณ์จะเน้นการใช้ภาษาเพื่อการเรียนรู้ เน้นความถูกต้องของการใช้ภาษา (accuracy) แต่ขั้นการฝึกอย่างมีความหมายจะเน้นการฝึกใช้ภาษาเพื่อความเข้าใจยังคงเน้นความถูกต้องและเชื่อมโยงไปยังความคล่องแคล่ว (fluency) เพื่อนำไปสู่ขั้นการสื่อสารที่ฝึกใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ที่เน้นความคล่องแคล่วมากขึ้น (Bleistein et al., 2020) นอกจากนั้นการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารยังต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา และเน้นการสื่อสารในชีวิตจริงเพื่อให้นักเรียนนำไปใช้ได้กับบริบทชีวิตจริง จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้้อย่างมีความหมาย สร้างแรงจูงใจในการเรียน โดยการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ให้สนุกและน่าสนใจ ฝึกให้ผู้เรียนปฏิบัติเพื่อพัฒนาความสามารถในการสื่อสารในชีวิตประจำวันได้อย่างแท้จริง

ในการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารนั้นผู้สอนถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จในการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารของผู้เรียน หลักการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร มีดังนี้ 1) นำเหตุการณ์นอกห้องเรียนเข้าไปสู่ชั้นเรียนโดยใช้บทบาทสมมติ (role play) สถานการณ์จำลอง (simulation) และกิจกรรมการแก้ปัญหา (problem solving activity) 2) ใช้ภาษาในสภาพจริง (authentic language) ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ภาษาสภาพจริงคือ ภาษาที่เป็นธรรมชาติไม่ใช่ภาษาที่ดัดแปลงใช้เฉพาะในชั้นเรียนแต่เป็นภาษาที่เจ้าของภาษาใช้ในชีวิตประจำวัน



3) เน้นความหมายของภาษา (meaning) เพื่อการสื่อสารเพื่อช่วยให้ผู้เรียนคาดเดาเจตนาของผู้พูด หรือผู้เขียนได้ 4) ให้ออกาสผู้เรียนแสดงความรู้สึก ความคิดและทัศนคติส่วนตัว 5) กระตุ้น และส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนแบบร่วมมือและทำงานเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้แต่ละคน มีส่วนร่วมในกิจกรรม 6) ออกแบบกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาในการสื่อสารมากที่สุด และครอบคลุมทุกทักษะ (Scarcella & Oxford, 1992)

นูนัน (Nunan, 2011) กล่าวถึงการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารสำหรับเด็กเล็กกว่า การออกแบบ การสอนค่อนข้างยากและซับซ้อน การที่ผู้เรียนจะสามารถพูดได้คล่องและมีความสามารถใช้ภาษานั้น จำเป็นต้องใช้เวลาเพราะความสามารถในการพูดนั้นมีหลากหลายทั้งความสามารถทางด้านไวยากรณ์ ที่ต้องรู้ในระบบเสียง คำและโครงสร้างภาษา ความสามารถด้านสังคม ที่ต้องใช้ภาษาให้เหมาะสม ในสถานการณ์และบริบทต่าง ๆ ความสามารถในการใช้ความสัมพันธ์ของเนื้อความที่ต้องใช้ภาษาให้มีความสอดคล้องกับบริบท และความสามารถในการใช้กลวิธีในการสื่อความหมายที่ต้องใช้ภาษา ในการเจรจาต่อรอง การพยายามใช้ภาษาเมื่อมีความไม่เข้าใจกัน และการชดเชยช่องว่างทาง ภาษาศาสตร์เพื่อเป็นการทดแทนคำหรือประโยคไม่ให้การสนทนาชะงักลง อีกทั้งการที่ผู้พูดสามารถใช้ การสนทนาให้มีความเกาะเกี่ยวความ (coherent) ได้เป็นความสัมพันธ์ที่ทำให้การสนทนา หรือประโยคต่อเนื่องกันอย่างมีเหตุผล โดยไม่จำเป็นต้องเชื่อมโยงความ (cohesive) ในความสัมพันธ์ ทางไวยากรณ์และคำศัพท์

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนรายวิชาภาษาอังกฤษจึงมีความสนใจ การพัฒนาชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะ การพูดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในหลักสูตร จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเป็นอีกหนึ่งปัจจัย ที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของการเรียนภาษาที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ และช่วยพัฒนาทักษะการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เรียน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่มีบทบาทต่อ พัฒนาการที่ดีในการเรียนภาษาทั้งในด้านทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนในระดับต่อไป ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักถึงการพัฒนากิจกรรมพูดภาษาอังกฤษเหล่านี้ โดยได้เล็งเห็นประโยชน์ ของการใช้กิจกรรมการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และทักษะการพูด ของผู้เรียน ซึ่งได้รับการอ้างอิงจากงานวิจัยในและต่างประเทศ พบว่ากิจกรรมการสอนภาษา เพื่อการสื่อสาร มีประสิทธิภาพในการพัฒนากิจกรรมพูดภาษาอังกฤษของผู้เรียน สำหรับนักเรียน



ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ให้ดียิ่งขึ้น และยังช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการสื่อสารและการเรียนในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

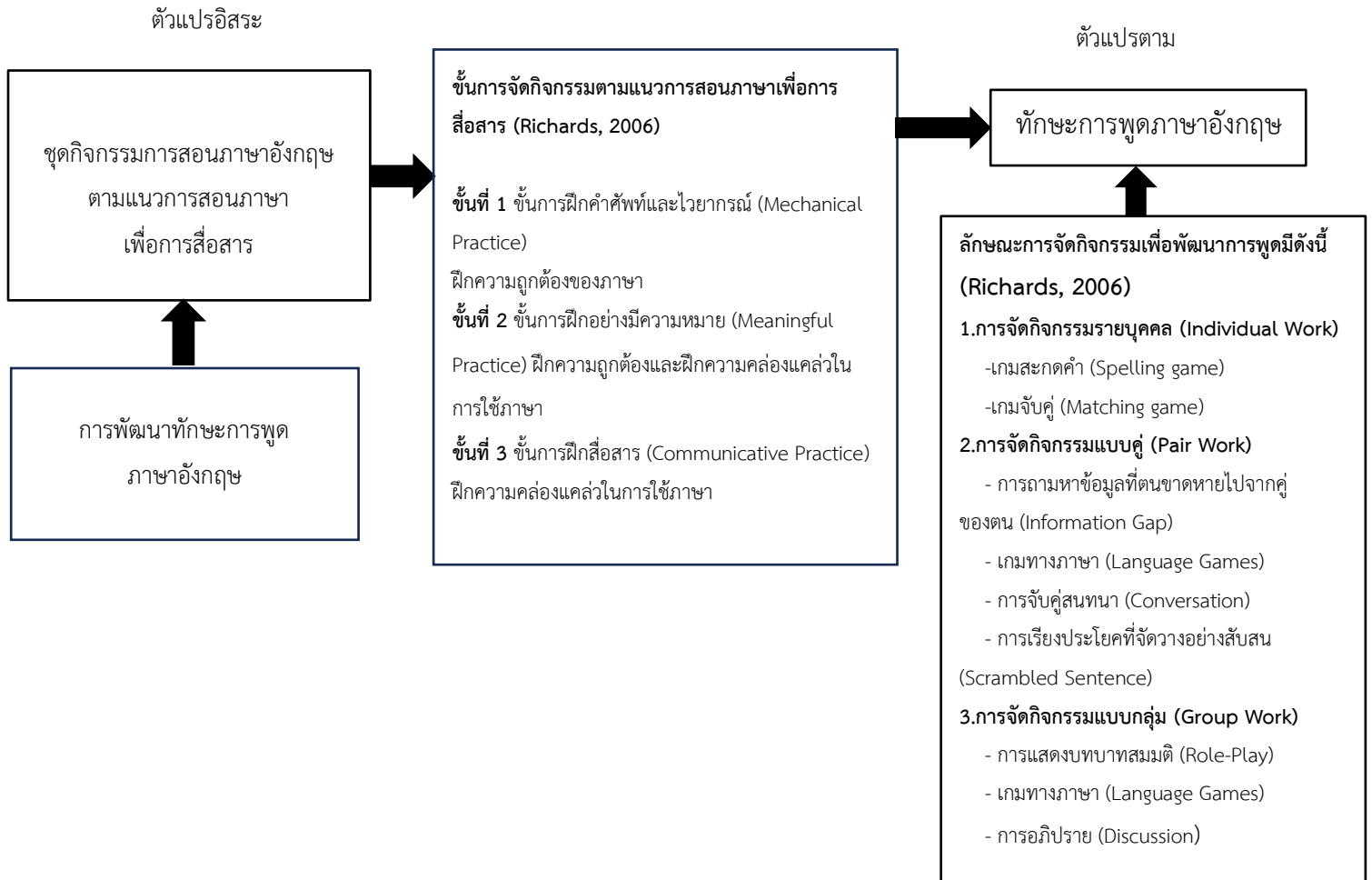
1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75
2. เพื่อศึกษาดัชนีประสิทธิผลของชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
3. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการพูดของนักเรียนก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

### สมมติฐานการวิจัย

นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร มีทักษะการพูดภาษาอังกฤษหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน



## กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. นักเรียนได้พัฒนาความสามารถการพูดภาษาอังกฤษ ด้วยชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษ ช่วยให้นักเรียนมีความสามารถการพูดภาษาอังกฤษสูงขึ้น
2. ครูผู้สอนได้แนวทางที่หลากหลายที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ในห้องเรียนปกติ ในการพัฒนาความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษของผู้เรียนในระดับสูงขึ้นไป
3. ครูผู้สอนสามารถนำรูปแบบชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษ รูปแบบการจัดกิจกรรมและแบบวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษไปปรับใช้ได้กับชั้นเรียนของตนเอง



## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองแบบการทดลองกลุ่มเดียว วัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One group pretest-posttest design)

### 2. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนวิชาภาษาอังกฤษในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 100 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนวิชาภาษาอังกฤษในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1 ห้องเรียน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม จำนวน 30 คน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพ

1. ชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารประกอบด้วยแผนการจัดการเรียนรู้การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 12 ชุด และสื่อการสอนที่ทำด้วยมือ ได้แก่ ชุดเกมภาพจับคู่เรื่อง Myself ชุดเกมภาพจับคู่เรื่อง My family ชุดเกมภาพจับคู่เรื่อง My school things ชุดเกมภาพจับคู่เรื่อง Food and drinks ชุดเกมภาพจับคู่เรื่อง Animals ชุดเกมภาพจับคู่ เรื่อง Free time activities ชุดเกมสะกดคำศัพท์ ชุดเกมจับคู่ประโยค บัตรคำและบัตรภาพตามหน่วยการเรียนรู้ และสื่อเทคโนโลยีได้แก่ เกมที่สร้างจากโปรแกรมพาวเวอร์พอยท์ และเว็บไซต์วีร็วดวล โดยมีขั้นตอนการหาคุณภาพดังนี้

1.1 ศึกษาสาระมาตรฐานและตัวชี้วัดทักษะพุทระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ นิยามศัพท์เฉพาะ และ การสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร

1.2 เลือกเนื้อหาจากหนังสือเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ที่สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้

1.3 จัดทำชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร โดยให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้สาระมาตรฐาน ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้





1.4 นำชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร เสนอต่อคณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไข

1.5 นำชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารที่ผ่านการแก้ไขตามคณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อคณะผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจแก้ไข

1.6 นำชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารที่ผ่านการแก้ไขตามคณะผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับนักเรียนกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพก่อนที่จะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

2. แบบวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วยแบบวัดทักษะการพูด 3 ตอนซึ่งวัดทักษะการพูดของนักเรียนทั้ง 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ด้านคำศัพท์และไวยากรณ์ โดยวัดด้านการออกเสียงคำศัพท์ และการออกเสียงกลุ่มคำ ตอนที่ 2 ด้านการฝึกอย่างมีความหมายนักเรียนตอบคำถามจากครูโดยใช้ภาพประกอบตอนที่ 3 ด้านการฝึกสื่อสารนักเรียนจับคู่และสุ่มหีบภาพสถานการณ์คนละ 1 สถานการณ์และสลับกันถาม - ตอบจากภาพสถานการณ์ มีขั้นตอนการหาคุณภาพดังนี้

2.1 นำแบบวัดทักษะที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของการใช้ภาษา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.2 นำแบบวัดที่สร้างขึ้นและได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (IOC) ซึ่งแบบวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษที่ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินมีความสอดคล้องระหว่างแบบวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษกับจุดประสงค์โดยเกณฑ์การตัดสินค่า IOC มีค่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า มีความสอดคล้องระหว่างแบบวัดทักษะการพูดกับจุดประสงค์และสามารถนำไปใช้ได้ จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญผลเป็นดังนี้ ตอนที่ 1 ด้านคำศัพท์และไวยากรณ์ 1.1 การออกเสียงคำศัพท์ มีความสอดคล้องเฉลี่ยเท่ากับ 0.93 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สามารถนำไปใช้ได้ 1.2 การออกเสียงกลุ่มคำ มีความสอดคล้องเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สามารถนำไปใช้ได้ตอนที่ 2 ด้านการฝึกอย่างมีความหมาย มีความสอดคล้องเฉลี่ยเท่ากับ 0.96 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้ ตอนที่ 3 ด้านการฝึกสื่อสาร มีความสอดคล้องเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้ และผลการประเมินความสอดคล้อง



เฉลี่ยทั้ง 3 ตอน เท่ากับ 0.97 จึงสรุปได้ว่า แบบวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษฉบับนี้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์และสามารถนำไปใช้ได้

2.3 นำแบบวัดมาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ต้องการวัด โดยใช้สูตร IOC (Item-Objective Congruence Index)

2.4 นำแบบวัดทักษะการพูดที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ไปใช้กับกลุ่มทดลองกับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนอนุบาลพิบูลมังสาหารวิภาควิทยาการ จำนวนนักเรียน 50 คน โดยได้มาจากการสุ่ม

2.5 นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาดัชนีความยาก (P) มีค่าความยากที่อยู่ระหว่าง .20-.80 และหาค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ของแบบวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษ

ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงชุดกิจกรรมการสอนตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารและแบบวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เช่น ความเหมาะสมของการใช้ ภาพในแบบวัดทักษะการพูด และการปรับความเหมาะสมของเกณฑ์การให้คะแนนในแบบวัดทักษะการพูด ให้ถูกต้องสมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้ชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) วัดทักษะการพูดก่อนเรียนด้วยแบบวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษ จำนวน 2 ชั่วโมง
- 2) ดำเนินการจัดกิจกรรมด้วยชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร 12 ชุด ซึ่งใช้เวลาทั้งสิ้น 12 ชั่วโมง
- 3) วัดทักษะการพูดหลังเรียนด้วยแบบวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษ จำนวน 2 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยให้นักเรียนทำแบบวัดทักษะการพูดก่อนและหลังเรียนด้วยชุดกิจกรรมทั้ง 12 ชุด

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยนำคะแนนของนักเรียนทุกคนที่ได้จากการทำ



ชุดกิจกรรมทุกชุดมารวมกันและหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ เทียบกับคะแนนจากการวัดทักษะหลังเรียนของนักเรียนทุกคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพ 75/75

2. การวิเคราะห์หาค่าดัชนีประสิทธิผลการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้ชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

3. การเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร ของนักเรียนตัวอย่างที่ใช้ค่าสถิติ โดยใช้สูตร t-test

### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ผลปรากฏดังตาราง

**ตารางที่ 1** ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ตามเกณฑ์ 75/75

ผลการวัดทักษะการพูด	จำนวนนักเรียน (N)	ผลการใช้ชุดกิจกรรม				
		คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	ร้อยละ	S.D.	$E_1/E_2$
คะแนนระหว่างเรียน	30	360	279.67	77.69	2.51	77.69/75.30
คะแนนหลังเรียน	30	30	22.59	75.30	5.44	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการทดลองหาประสิทธิภาพกระบวนการของชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ผู้ที่วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 77.69 และประสิทธิภาพของผลลัพธ์มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 75.30 ดังนั้น ชุดกิจกรรมการ



สอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จึงมีประสิทธิภาพ เท่ากับ 77.69/75.30

**ตารางที่ 2** ดัชนีประสิทธิผลการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษโดยใช้ชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

ผลการวัด ทักษะการพูด	จำนวน นักเรียน (N)	ผลการพัฒนา				ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี ประสิทธิผล	
		คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	ร้อยละ	S.D.	ดัชนี ประสิทธิผล (E.I.)	ร้อยละดัชนี ประสิทธิผล (E.I.)
คะแนนหลังเรียน	30	30	22.59	75.30	5.44	0.7312	73.12

จากตารางที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยระหว่างเรียนของนักเรียนมีค่าเท่ากับ 279.67 คิดเป็นร้อยละ 77.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.51 และค่าเฉลี่ยคะแนนจากการวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษ กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศมีค่าเท่ากับ 22.59 คิดเป็นร้อยละ 75.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.44 มีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.7312 ดังนั้นผู้เรียนมีการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นร้อยละ 73.12 แสดงให้เห็นว่า มีการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษตามกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในระดับสูง

**ตารางที่ 3** ผลการเปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาอังกฤษตามชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ วิชาภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้ค่า t

ผลการ เปรียบเทียบ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ก่อนเรียน	30	30	12.32	3.92	25.35**	.000**
หลังเรียน	30	30	22.59	5.44		

\*\*p < .01



จากตารางที่ 3 พบว่าผลการเปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาอังกฤษก่อนใช้ชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 12.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.92 ผลการเปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาอังกฤษหลังใช้ชุดกิจกรรมการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 22.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.44 ค่า  $t$  เท่ากับ 23.35 แสดงให้เห็นว่านักเรียนที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีทักษะการพูดภาษาอังกฤษหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## อภิปรายผล

1.ชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะการพูดสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 77.69/75.30 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ 75/75 และชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารช่วยให้เด็กนักเรียนมีทักษะพูดเพิ่มขึ้นร้อยละ 73.12 ทั้งนี้เนื่องมาจากชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร มีขั้นตอนการสร้างที่เป็นระบบผ่านการตรวจพิจารณาคุณภาพโดยคณะกรรมการวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ การใช้กิจกรรมในการพัฒนาทักษะการพูดที่เป็นลำดับขั้นตอน รูปแบบการสอนที่หลากหลายกับลักษณะการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน การสร้างแรงจูงใจในการฝึกใช้ภาษา หลังจากนั้นได้นำชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร ไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองเพื่อนำปัญหาปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ดอนกวนเจ้า (2565) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาทักษะการพูดตามแนวคิดการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารร่วมกับวิดีโอ YouTube เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการพูดกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 70/70 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะการพูด เท่ากับ 78.82/79.03 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ 70/70 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจนจิรา ศรีทอง (2562) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้การพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยใช้วิธีการสอน 2W3P ประกอบบทบาท



สมมติ จัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ให้ผู้เรียน โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีสอน 2W3P ประกอบ บทบาทสมมติ ซึ่งเป็นกระบวนการในการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารตามธรรมชาติ เพื่อพัฒนา ความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาค่าประสิทธิภาพ และศึกษาค่าดัชนีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอน 2W3P ประกอบ บทบาทสมมติ มีประสิทธิภาพเท่ากับ 75.02/83.24 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (75/75) โดยมีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.6149 คิดเป็นร้อยละ 61.49 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวิจัยของชไมพร ชาญวิจิตร (2560) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการพูดผ่านกิจกรรมการเรียนรู้เรื่อง English in daily life ตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 และหาค่าดัชนีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการเรียนรู้เรื่อง English in daily life ตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารมีประสิทธิภาพเท่ากับ 79.82/77.75 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และดัชนีประสิทธิผลกิจกรรมการเรียนรู้เรื่อง English in daily life ตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร มีค่าเท่ากับ 0.5459 หรือคิดเป็นร้อยละ 54.59

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการพูดภาษาอังกฤษก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีค่า t เท่ากับ 23.35 แสดงให้เห็นว่านักเรียนที่เรียนด้วยชุดกิจกรรมตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร มีทักษะการพูดภาษาอังกฤษหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ภาษาอย่างมีความหมายและใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการเรียนรู้เพียงแค่ระบบเสียง คำศัพท์ และโครงสร้าง (Nunan, 2015) การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเน้นกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนได้รู้ความหมายและหน้าที่ของคำในประโยคเพื่อนำไปสู่การสื่อสารในสังคมที่เหมาะสมตามกาลเทศะ (Canale & Swain, 1980) การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารยังช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจและแสดงออกทางภาษามากกว่าการอธิบายหลักโครงสร้างภาษา เป็นการสร้างความสามารถในการสื่อสารได้เป็นอย่างดี (Richards & Rodgers, 2014) ผู้เรียนมีความเชี่ยวชาญทางด้านภาษามากขึ้นจากการได้ใช้ภาษาในการสื่อสาร และเรียนรู้มากกว่าโครงสร้างและคำศัพท์ที่ผู้สอนป้อน ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกโครงสร้างภาษาที่ซับซ้อนผ่านการใช้ภาษาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เรียนพยายามได้ใช้ภาษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน (Larsen-Freeman & Anderson, 2013) ซึ่งสอดคล้องกับวิจัย





การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารของ ซิเมนและเซสเม Çimen and Çeşme (2022) ได้ทำการวิจัยกึ่งทดลองเพื่อศึกษาผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการพูดภาษาอังกฤษโดยการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร โดยทำการวัดทักษะการพูดก่อนและหลังเรียนด้วยการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นักเรียนจำนวน 30 คน ที่มีอายุ 11 ปี ในประเทศลิเบีย ผลการวิจัยพบว่า การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการพูดได้จากคะแนนการพูดหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน มีค่า  $t$  เท่ากับ 1.32 แสดงให้เห็นว่านักเรียนที่เรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารมีทักษะการพูดภาษาอังกฤษหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุลยานาและคณะ Mulyanah et al. (2018) ที่ได้ศึกษาการวิจัยครั้งนี้มีการพัฒนาทักษะการพูดของนักเรียนระหว่างก่อนและหลังการสอนผ่านสื่อการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารกับนักเรียนที่มีอายุ 13 – 14 ปี ที่ประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีการพัฒนาทักษะการพูดของนักเรียนในการสื่อสารเชิงรุกโดยใช้รูปแบบการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร มีค่า  $t$ -test เท่ากับ 4.2105 แสดงให้เห็นว่านักเรียนที่เรียนด้วยการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเชิงรุกมีทักษะการพูดหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวาวาตี Verawati (2014) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะการพูดผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร ซึ่งเป็นวิจัยเชิงทดลอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นักเรียนจำนวน 22 คน ที่มีอายุ 12-13 ปี ในประเทศอินโดนีเซีย กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้เรียนด้วยการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร มีค่า  $t$  เท่ากับ 10.89 แสดงให้เห็นว่า นักเรียนมีทักษะการพูดหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

#### 1.1 ควรมีการฝึกในขั้นการฝึกคำศัพท์และไวยากรณ์ (mechanical practice)

จนกว่าผู้เรียนจำคำศัพท์ได้ในระดับหนึ่ง เช่น สามารถจับคู่ภาพกับคำศัพท์/กลุ่มคำหรือประโยคสั้น ๆ ได้ โดยฝึกผ่านกิจกรรมที่สามารถจับต้องได้และมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างแท้จริงผ่านทักษะการฟัง จึงจะทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้คำศัพท์ มีการออกเสียงที่ถูกต้อง และโครงสร้างทางภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ



### 1.2 สำหรับการฝึกในชั้นการฝึกอย่างมีความหมาย (meaningful practice)

สามารถฝึกให้ผู้เรียนฝึกความเข้าใจ การใช้คำศัพท์ในโครงสร้างการถาม-ตอบ ในสถานการณ์ ต่างๆ ผ่านการทำกิจกรรมกลุ่ม เช่น เกมตอบคำถาม ฟังหรือดูภาพแล้วตอบคำถาม โดยให้ผู้เรียนได้สลับกัน เล่นในกลุ่มของตนเองทุกคน ซึ่งสามารถกระตุ้นความสนใจ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ผู้สอนการ ตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนในกิจกรรมนั้นเป็นอย่างดี

### 1.3 สำหรับชั้นการฝึกสื่อสาร (communicative practice) เป็นชั้นที่ผู้สอนต้อง

จัดสถานการณ์ให้ท้าทายกับความสามารถของผู้เรียนให้มากพอ เพื่อให้ผู้เรียนสำรอกภาษาออกมา มากที่สุด สำหรับเด็กเล็กผู้สอนสามารถแสดง (guideline) เพื่อช่วยให้การดำเนินไปของการใช้ภาษา ของผู้เรียนไปได้อย่างราบรื่น

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพัฒนาชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการ สื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะการพูดและทักษะการฟัง

2.2 ควรพัฒนาชุดกิจกรรมการสอนภาษาอังกฤษตามแนวการสอนภาษาเพื่อการ สื่อสารร่วมกับการใช้กลวิธีการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะการพูด

2.3 ควรมีการวิจัยรูปแบบวิจัยที่มีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม 2 กลุ่ม เพื่อให้ มีความแม่นยำมากขึ้น



## เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ดอนกวนเจ้า. (2565). การพัฒนาทักษะการพูดและการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารร่วมกับวิดีโอ YouTube เพื่อศึกษาทักษะการพูด ภาษาอังกฤษโดยการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารร่วมกับวิดีโอ YouTube [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. <https://tdc.thailis.or.th>
- ชไมพร ชาญวิจิตร. (2560). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เรื่อง English in Daily Life ตามแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (CLT) ที่มีผลต่อความสามารถด้านการฟังการพูดและความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เจนจิรา ศรีทอง. (2562). การพัฒนาความสามารถการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้วิธีการสอน 2W3P ประกอบบทบาทสมมติ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สถาบันภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). คู่มือการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแนวใหม่ตามกรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษที่เป็นสากล the common European framework of reference for languages (CEFR) ระดับชั้นประถมศึกษา. องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก. <https://drive.google.com/file/d/1PjJqGM62pISjgZgx3xZM3lqBzzfuTSVA/view>.
- Batusitanduk. [Master's Thesis]. State College Islamic Palopo. <http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/2822/1/VERAWATI.pdf>
- Bleistein, T., et al., (2020). *TESOL international association: Teaching speaking*. (revised ed.). TESOL Press. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/nyulibraryebooks/detail.action?docID=6447717>.
- Canale, L. & Swain, M. (1980). Theoretical based communicative approaches to second language teaching and testing. *Applied Linguistics*, 1(1), 1-47, <http://doi.org/10.1093/applin/1.1.1>



- Çimen, B. A. & Çeşme, H. (2022). Effect of TPR and CLT on young EFL learners' speaking anxiety, oral proficiency, and vocabulary learning. *Electronic journal of foreign language teaching*, 19(2), 163-176,
- Harmer, J. (2001). *The practice of English language teaching*. Pearson Education Limited.
- Harmer, J. (2007). *The practice of English language teaching*. (4<sup>th</sup>ed.). Pearson Longman.  
[https://coljour.wordpress.com/wpcontent/uploads/2018/09/jeremy\\_harmer\\_the\\_practice\\_of\\_english\\_language\\_teaching\\_4th\\_edition\\_longman\\_handbooks\\_for\\_language\\_teachers.pdf](https://coljour.wordpress.com/wpcontent/uploads/2018/09/jeremy_harmer_the_practice_of_english_language_teaching_4th_edition_longman_handbooks_for_language_teachers.pdf)
- Larsen-Freeman, D. (2000). *Techniques and principles in language teaching*. (2<sup>nd</sup>ed.). Oxford University Press.
- Larsen-Freeman, D. & Anderson, M. (2013). *Techniques and principles in language teaching*. (3<sup>rd</sup>ed.). Oxford University Press.  
<https://acasearch.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/03/techniques-in-language-teaching.pdf>
- Mulyanah, E, Y., et al, R, K. (2018). The effect of communicative language teaching on students speaking skill. *Cyberpreneurship innovative and creative exact and social science*, 4(1), 67-75,  
<https://doi.org/10.33050/cices.v4i1.478>
- Nunan, D. (2011). *Teaching English to youngers*. Anaheim University Press.  
[https://books.google.co.th/books/about/Teaching\\_English\\_to\\_Young\\_Learners.html?id=DNcn\\_QmwEwwC&redir\\_esc=y](https://books.google.co.th/books/about/Teaching_English_to_Young_Learners.html?id=DNcn_QmwEwwC&redir_esc=y)
- Nunan, D. (2015). *Teaching English to speaker of other languages*. Routledge.



- Richards, J. C. (2006). *Communicative language teaching today*. Cambridge University Press. <https://www.professorjackrichards.com/wp-content/uploads/Richards-Communicative-Language.pdf>
- Richards, J. C. & Rodgers T. S. (2014). *Approaches and method in language teaching*. (3<sup>rd</sup> ed.). Cambridge University Press.
- Savignon, S. J. (1982). *Communicative competence: Theory and classroom practice*. Addison-Wesley, (ED 135 245 Fl 008).  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED135245.pdf>
- Savignon, S. J. (1991). Communicative language teaching. *State of the art, TESOL Quarterly*, 25, 261-276, <https://eric.ed.gov/?id=ed135245>
- Scarcella, C. R. & Oxford. R. (1992). *The tapestry of language learning*. Heinle & Heinle.
- Verawati. (2014). *Improving students speaking skill by using CLT communicative language teaching approach at the seventh year students of MTS*
- Watkins, C. (2005). *Classrooms as learning communities: What's in it for schools?*. Routledge.

## โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู

### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

#### Program to the Development on Authentic Assessment for Teachers

#### under the Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1

วรกมล สุนทะโรจน์\*<sup>1</sup> พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ<sup>2</sup>

Worakamon Soontharot\*<sup>1</sup> Pacharawit Chansirisira<sup>2</sup>

(Received: 2024-04-24; Revised: 2024-06-12; Accepted: 2024-06-13)

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และ 2) พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู งานวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน จำนวน 292 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 6 คน จาก 3 สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน 2) โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 โมดูล รวมระยะเวลา 80 ชั่วโมง ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ:** การพัฒนาครู, การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

<sup>1</sup> นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม Master of education, Department of Educational Research and Development, Faculty of Education, Maha Sarakham University.

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม Associate professor, Department of Educational Research and Development, Faculty of Education, Maha Sarakham University.

\* Corresponding author; e-Mail address: 65010581050@msu.ac.th

**Abstract**

The purposes of the research were 1) investigate the current situation, desired conditions, and necessary requirements for the Development on Authentic Assessment for Teachers under the Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1 2) Develop a program to the Development on Authentic Assessment for Teachers. The research was performed in 2 phases as follows. Phase 1: The current condition, the desirable condition, and the need for the Development on Authentic Assessment for Teachers. The sample group was consisted of 292 teachers by stratified random sampling. The research tool was a questionnaire. The statistics used in the quantitative data analysis were mean, standard deviations and priority needs index. For Phase 2, the program is Development on Authentic Assessment for Teachers. The research had interview 6 informants from 3 educational institutions with best practices. Tools include interview form and assessment of program suitability and feasibility, and statistical analyses involve means and standard deviations.

The results were as follows: 1) The current situation was overall at a high level. The desired conditions was overall at a highest level and needed assessment highest was determining assessment tools. 2) Program to the Development on Authentic Assessment for Teachers consisted of 4 modules. Results total duration 80 hours. The results of assessing appropriateness and feasibility of the program from experts were at highest level.

**Keyword:** The Development for Teacher, Authentic Assessment



## บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม จึงนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งได้รับการเรียนรู้และประสบการณ์พื้นฐานในการประกอบอาชีพ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2551) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องพัฒนาบุคคลซึ่งถือว่ามีความสำคัญ นั่นคือ “ครู” ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ส่งผลให้การศึกษาสภาพในปัจจุบันมีปัญหาสำคัญในการพัฒนาครู (คือ สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) ตัวบ่งชี้ที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่ วิธีการวัดและประเมินผล การสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผล การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและการนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556)

การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เป็นการประเมินผลจากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติจะเป็นงานหรือสถานการณ์ที่เป็นจริง (Real life) หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง จึงเป็นงานที่มีสถานการณ์ซับซ้อน (Complexity) และเป็นองค์รวม (Holistic) มากกว่างานปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนทั่วไป แสดงความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการกระทำมากขึ้น มีความสนใจในบทเรียนมากขึ้น (Wiggins. 1989) ทั้งนี้ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 กำหนดกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ข้อที่ 6 ว่าสถานศึกษา สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีระบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. 2565)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยตรง และเนื่องจากครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังขาดทักษะที่จำเป็นในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ขาดความรู้เรื่องการวัดและประเมินผลการศึกษา รวมถึงการใช้วิธีการวัดและประเมินผลโดยการใช้แบบทดสอบแบบเลือกตอบมาใช้ในการวัดและประเมินผลกับผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ วิธีการวัดและประเมินผลไม่

มีความหลากหลายตามสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน ทำให้ไม่สามารถนำผลการเรียนไปพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างเต็มศักยภาพ ได้ตระหนักถึงการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการสร้างและพัฒนาโปรแกรมด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research Design) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**  
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,203 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2565)
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2561) จำนวนทั้งสิ้น 292 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบ แบบตรวจสอบรายการ (Check List)
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ผ่านเกณฑ์ทั้ง 38 ข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง

คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่า 0.26-0.63 และของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่า 0.29-0.62 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.95 และของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.91 ตามลำดับ

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดส่งหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแบบสอบถามและส่งทางระบบออนไลน์ (Google forms)

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาร้อยละ
2. ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.51-5.00 มีการปฏิบัติประเด็นนั้นในปัจจุบันและที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 มีการปฏิบัติประเด็นนั้นในปัจจุบันและที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 มีการปฏิบัติประเด็นนั้นในปัจจุบันและที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 มีการปฏิบัติประเด็นนั้นในปัจจุบันและที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 มีการปฏิบัติประเด็นนั้นในปัจจุบันและที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ด้วยการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>Modified</sub>) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562)

**ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1**

#### กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในการศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานวิชาการจำนวน 3 คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูล 6 คน จาก 3 สถานศึกษาที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นทรงคุณวุฒิ ในการประเมินโปรแกรมด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ รวมเป็นผู้ให้ข้อมูล 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) ซึ่งสร้างขึ้นมาจากการศึกษาองค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง 4 องค์ประกอบ รวมทั้งผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์โดยข้อความประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ให้ข้อมูลเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล และติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ และเก็บข้อมูลโดยการจดบันทึกและใช้เครื่องบันทึกเสียง
3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงและวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการสร้างโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม
2. ผู้วิจัยนำโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครูเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม
3. ได้โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาเรียบเรียง จัดระเบียบข้อมูล จัดกลุ่มเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย โดยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
2. ร่างโปรแกรมและแบบประเมินโปรแกรม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเรียบร้อยแล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรม และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ดำเนินการดังนี้

นำผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2543) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง โปรแกรมการพัฒนา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง โปรแกรมการพัฒนา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง โปรแกรมการพัฒนา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง โปรแกรมการพัฒนา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง โปรแกรมการพัฒนา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### กรอบแนวคิด

การวิจัย เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง National Council on Measurement in Education (1990) ; Linh (2021) ; นวลจิตต์ เขาว์กริต พงศ์ และคณะ (2544) ; สมนึก ภัทธียานี (2544) ; จรรย์ คำยัง (2544) ; กรมวิชาการ (2545) ; พิเชิต ฤทธิ์จรรณู (2556) และ หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556) สรุปดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการวิจัย

## ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สรุปผลการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น พบว่า

**ตาราง 1** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น และลำดับความต้องการจำเป็น

องค์ประกอบ ของการวัด และประเมินผลตาม สภาพจริงสำหรับครู	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI <sub>modified</sub> (I-D/D)	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการ ประเมิน	3.75	0.45	มาก	4.58	0.59	มากที่สุด	0.22	4
2. ด้านการกำหนด เครื่องมือการประเมิน	3.49	0.54	ปาน กลาง	4.67	0.55	มากที่สุด	0.34	1
3. กำหนดเกณฑ์ในการ ประเมิน	3.55	0.59	มาก	4.67	0.57	มากที่สุด	0.32	2
4. การนำผลการประเมิน ไปใช้	3.46	0.61	ปาน กลาง	4.55	0.58	มากที่สุด	0.31	3
รวม	3.56	0.55	มาก	4.62	0.57	มากที่สุด	0.30	-

เมื่อ I (Important)

หมายถึง

สภาพที่พึงประสงค์

D (Degree of success)

หมายถึง

สภาพปัจจุบัน

จากตาราง 1 พบว่า

สภาพปัจจุบันการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน ( $\bar{X} = 3.75$ ) สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.62$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนด



เครื่องมือการประเมิน ( $\bar{X} = 4.67$ ) และกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ( $\bar{X} = 4.67$ ) และลำดับความต้องการจำเป็นที่มากที่สุด คือ ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.34$ )

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ตอนที่ 1 ศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มีผลการศึกษาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จากการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 6 คน จาก 3 โรงเรียน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ปรากฏผลรายละเอียด

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน สรุปได้ว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มีการดำเนินการส่งเสริมครูด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน ด้วยกระบวนการส่งเสริมให้ครูกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้สาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ กำหนดวัตถุประสงค์การประเมินให้ครอบคลุมทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียน พัฒนาด้านการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมิน โดยการฝึกอบรม การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ มีการติดตามการปฏิบัติงาน มีการนำเสนอ และร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์การประเมิน

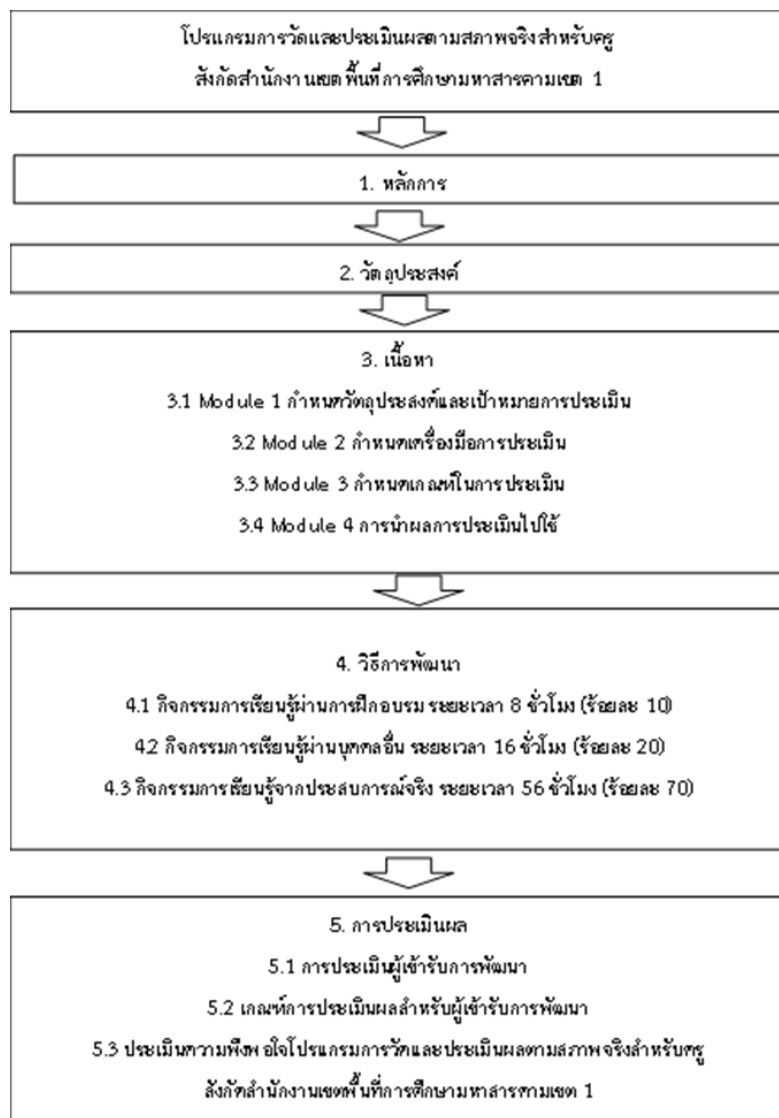
2. การดำเนินการกำหนดเครื่องมือการประเมิน สรุปได้ว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มีการดำเนินการส่งเสริมครูด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน ด้วยกระบวนการส่งเสริมให้ครูมีการฝึกอบรมครูจากวิทยากรภายนอก เพื่อมาให้ความรู้เรื่องการกำหนดเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย นำข้อเสนอแนะมาพัฒนาเครื่องมือการประเมินตามสภาพจริงของผู้เรียน พัฒนาความรู้เรื่องการออกแบบ การเลือกใช้เครื่องมือในการประเมินตามสภาพจริงของผู้เรียนให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ เลือกใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ให้ครูผู้สอนได้ให้ผู้เรียน เพื่อนผู้เรียน หรือผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน

3. การกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน สรุปได้ว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มีการดำเนินการส่งเสริมครูด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ด้วยกระบวนการส่งเสริมให้คณะครูร่วมกันกำหนดเกณฑ์เพื่อให้เป็นไปในทางเดียวกันผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือรับรู้เกณฑ์การประเมิน เกณฑ์การประเมินครูผู้สอนจะต้องมีการจัดทำในแผนการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนกำหนดรายละเอียดของชิ้นงาน กำหนดเกณฑ์การประเมินให้เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจน ระบุขั้นตอนการวัด กำหนดการประเมินผล กำหนดรายละเอียดของชิ้นงาน พัฒนาด้านการกำหนดเกณฑ์การประเมิน โดยได้รับความรู้จากผู้มีประสบการณ์

4. การนำผลการประเมินไปใช้ สรุปได้ว่า สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มีการดำเนินการส่งเสริมครูด้านการนำผลการประเมินไปใช้ ด้วยกระบวนการส่งเสริมให้ครูเข้ารับ

การฝึกอบรม สัมมนาและหมั่นศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึงการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้การประเมินถูกต้องและเหมาะสม มีการทดลองใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ ครูทราบถึงคุณภาพของเครื่องมือ และมีการจัดอบรมการออกแบบ ปรับปรุง คุณภาพเครื่องมือ มีการนำผลการประเมินผู้เรียนตามสภาพจริงมาสะท้อนกัน เพื่อร่วมกันพิจารณาถึงพฤติกรรมของผู้เรียนที่ควรส่งเสริมและควรพัฒนา จัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อเก็บข้อมูลด้านการวัดและประเมินผล มีการสนับสนุนให้ครูผู้สอนวัดและประเมินผลด้วยจรรยาบรรณ

ตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรม และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่ามีทั้งหมด 4 Module ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบ 2 โปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมมีจำนวน 5 คน ปรากฏดังตาราง 2

**ตาราง 2** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรม

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.75	0.39	มากที่สุด	4.75	0.47	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา	4.93	0.15	มากที่สุด	4.73	0.48	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.93	0.15	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.92	0.14	มากที่สุด	4.82	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า โปรแกรมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.92$ ) และโดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.82$ )

## อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าสูงที่สุด คือ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการประเมิน สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) กำหนดมาตรฐานตำแหน่งสำหรับข้าราชการครู ด้านการจัดการเรียนรู้ให้สร้างหรือพัฒนาหลักสูตร โดยการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะ และการเรียนรู้เต็มศักยภาพ ร่วมกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าสูงที่สุด คือ ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมินและการกำหนดเกณฑ์การประเมิน สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) กำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตัวชี้วัดระหว่างทาง ตัวชี้วัดปลายทาง และเกณฑ์การตัดสินผลการ

เรียน ให้สถานศึกษากำหนดสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ดังนี้ ตัวชี้วัดระหว่างทาง เป็นตัวชี้วัดที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และเน้น การประเมินในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก และตัวชี้วัดปลายทาง เป็นตัวชี้วัดที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นที่การ ประเมินผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนด้วยการใช้เครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย เน้นการวัดและประเมินผลจากการปฏิบัติ และผลการศึกษาความต้องการจำเป็น พบว่า ความต้องการจำเป็นที่มากที่สุด ลำดับที่ 1 ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมิน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้วยเป้าหมายสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนรู้ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งด้าน ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ซึ่งครูผู้สอนจำเป็นต้องออกแบบเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสม สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนถึงคุณภาพการจัดการเรียนรู้อีกด้วย โดยครูผู้สอนมีความประสงค์ให้มีการพัฒนา ด้านการกำหนดเครื่องมือการประเมินในระดับสูงที่สุด พร้อมทั้งนำกระบวนการพัฒนาโปรแกรมมาเพื่อพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน และการตัดสินใจผลการเรียนต่อไป สอดคล้องกับตุนุพล กาญจนะกันโห (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ผลของการลำดับความต้องการจำเป็นเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการกำหนดวิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผล ด้านการกำหนดเวลาและสถานที่วัดและประเมินผล และด้านการกำหนดผู้วัดและประเมินผลตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับศุภมาส ชุมแก้ว (2561) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการรู้เรื่อง การประเมินของครู พบว่า ความต้องการจำเป็นที่เป็นปัญหาเร่งด่วนที่สุด คือ การเลือกวิธีการประเมิน และยังสอดคล้องกับ Refnaldi, Zaim and Moria (2017) ได้ศึกษาความต้องการของครูในการประเมินตามสภาพจริงเพื่อประเมินทักษะการเขียนในระดับเกรด 7 ของโรงเรียนมัธยมต้นในเตลุก กวนตัน สรุปได้ว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการประเมินตามสภาพจริงสูงที่สุด คือ การใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น การเขียนตัวอย่าง การเขียนกระบวนการ ผลงาน ผลงานการประเมิน วารสาร และโครงการ/นิทรรศการ

2. โปรแกรมการพัฒนา ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัดดูประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่าโปรแกรมการพัฒนา ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จะมีส่วนช่วยในการพัฒนา ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู และการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาผ่านวิธีการพัฒนา มาแล้วนั้นจะทำให้ครูเป็นบุคคลากรที่มีประสิทธิภาพตามหลักการพัฒนาครู 70 : 20 : 10 เป็นการพัฒนาศักยภาพโดยมีสัดส่วน ได้แก่ 70 คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง 20 คือ การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น และ 10

คือ การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม โดยองค์ประกอบของโปรแกรมมีความสอดคล้องกับชัยพร กาบบัว และสุรเชต น้อยฤทธิ์. (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยได้กำหนดองค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้และความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ยังสอดคล้องกับไฉไลศรี เพชรใต้ และเพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2563) ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา และคู่มือการใช้โปรแกรม โดยมีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) การวางแผนและวิธีพัฒนา และ 5) การประเมินผล ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้และความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับอภิชา วิชาชัย (2564) ได้ศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผลติดตามผล ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้และความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ควรส่งเสริมการนำโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ เพิ่มทักษะ และเจตคติ แก่ครูผู้สอน ตลอดจนมีการติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นรูปธรรม เกิดประโยชน์แก่การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครู การพัฒนาสถานศึกษา และการศึกษาต่อไป

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ดำเนินการเพื่อพัฒนาครูผู้สอน ในสถานศึกษาด้วยกระบวนการส่งเสริมที่หลากหลาย เหมาะสม และนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา กระบวนการพัฒนาครูในสถานศึกษา เพื่อเกิดประโยชน์แก่การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครู การพัฒนาสถานศึกษาและการศึกษาต่อไป

1.3 ครูหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานวิชาการและครูผู้สอน ได้ทราบถึงองค์ประกอบของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เรียน เพื่อให้สามารถพัฒนาและตัดสินผลการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการเปรียบเทียบสภาพการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในสถานศึกษาต่างขนาดกัน

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่เกิดจากการนำโปรแกรมการพัฒนาด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ไปใช้ในการพัฒนาครู

## เอกสารอ้างอิง

- ไฉไลศรี เพชรใต้ และเพชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(11), 170-184. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/247062>
- ชัยพร กาบบัว และสุรเชต น้อยฤทธิ์. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(2), 132-146. <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/1908>
- เชิดเกียรติ แก้วพวง. (2563). การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. [https://khoon.msu.ac.th/\\_dir/fulltext/2021/01/Cherdkiat\\_Kaewpuang17.pdf](https://khoon.msu.ac.th/_dir/fulltext/2021/01/Cherdkiat_Kaewpuang17.pdf)
- دنۇفل گالۇنجاننۇھ. (2560). การพัฒนาแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. <https://khoon.msu.ac.th/fulltextman/full4/danupon11929/titlepage.pdf>
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2561). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). ตักสิลาการพิมพ์.

- ศุภมาส ชุมแก้ว. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นการรู้เรื่องการประเมินของครู. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 29(1), 88-94.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต1. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 ของ สพป.มหาสารคาม เขต 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ ศธ 04010/ว 1543 เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับตัวชี้วัดระหว่างทางและตัวชี้วัดปลายทางตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตัวชี้วัดระหว่างทางตัวชี้วัดปลายทาง และเกณฑ์การตัดสินผลการเรียน. 23 มิถุนายน 2566.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2551). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ศธ 0206.4/ว 3 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา. 26 มกราคม 2564.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. พริกหวานกราฟฟิค.*
- อภิชา วิชาชัย. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].* <http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/862/1/62010586069.pdf>
- Azim, S. and Khan, M. (2012). Authentic Assessment: An Instructional Tool to Enhance Students Learning. *Academic Research International*, 2(3), 314-320. [https://ecommons.aku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1008&context=pakistan\\_ied\\_pdcc](https://ecommons.aku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1008&context=pakistan_ied_pdcc)
- Muephy, V., Fox, J., Freema, F. & Hughes, N. (2017). "Keeping It Real": A Review of the Benefits, Challenges and Steps Towards Implementing Authentic Assessment. *AISHE-J*, 9(3), 3231-32313. <https://ojs.aishe.org/index.php/aishe-j/article/view/280/>
- Refnaldi, R., Zaim, M. & Moria, E. (2017). Teachers' Need for Authentic Assessment to Assess Writing Skill at Grade VII of Junior High Schools in Teluk Kuantan. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 110, 179-185. <http://doi.org/10.2991/iselt-17.2017.32>





ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบูรณาการการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน  
โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน รายชีวิวิทยาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4  
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม)

The Profession Learning Community Integrating Action Research  
in Classroom by Phenomenon-Based Learning in Biology Subject of Grade 10<sup>th</sup>  
Students in Mahasarakham University Demonstration School (Secondary)

วุฒิสักดิ์ บุญแน่น\*<sup>1</sup> นิชาพัฒน์ จิรพันธุ์กุลชาติ<sup>2</sup> ณฐมน แสงใสแก้ว<sup>3</sup>

Wutthisak Bunnaen\*<sup>1</sup> Nichapat Jirapangoonrachat<sup>2</sup> Nathamon Sangsaikaew<sup>3</sup>

(Received: 2024-05-21; Revised: 2024-07-05; Accepted: 2024-07-08)

## บทคัดย่อ

การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบูรณาการการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน (Phenomenon-Base learning) รายชีวิวิทยาของนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม) มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) สร้างกระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ บูรณาการกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 2) เปรียบเทียบทักษะการคิดและการสะท้อนคิดของผู้เรียน และ 3) เปรียบเทียบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านความรู้และการพัฒนาการเรียนรู้ตนเอง ของผู้เรียน จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ปรากฏการณ์เป็นฐาน โดยนักเรียนกลุ่มตัวอย่างในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 70 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ตามแนวทางคุรุสภา แบบประเมินทักษะการคิดและการสะท้อนคิด แบบประเมินตนเองของผู้เรียน และแบบทดสอบประมวลความรู้ชีวิวิทยา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ t-test (independent)

<sup>1,2,3</sup> อาจารย์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม)

Teacher of Mahasarakham University Demonstration School (secondary)

\* Corresponding Author: wutthisakcomplete@gmail.com



ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นโดยการวางแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนร่วมกับเพื่อนครูในสาขาเดียวกัน มีการเปิดชั้นเรียนเพื่อสะท้อนผลการเรียนร่วมกัน จากผลการประเมิน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม) มี ความเป็น PLC ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ทักษะการคิดและการสะท้อนคิดของผู้เรียน กลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 ไม่มีความแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย คะแนนทดสอบประมวลความรู้ชีววิทยา พบว่า ผู้เรียนมีความรู้ชีววิทยา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้เรียนกลุ่มที่ 1 มีความรู้ระดับปานกลาง และ ผู้เรียนกลุ่มที่ 2 มีความรู้ใน ระดับมาก และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การพัฒนาการเรียนรู้ตนเอง ของผู้เรียน กลุ่มที่ 1 และ กลุ่ม ที่ 2 ไม่มีความแตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC), การสะท้อนคิด, การพัฒนาตนเองของผู้เรียน



## Abstract

The Developing a professional learning community that integrates action research Using the Phenomenon-Based learning in Biology of Grade 10th students at Mahasarakham University Demonstration School (Secondary) has aim to 1) Create a learning community development process integrated with classroom action research 2) compare the thinking and reflection skills of students and 3) compare the knowledge and the development of students' self-learning from Phenomenon-Base learning activity. The sample was 70 grade 10th students. The research tool was the professional learning community assessment according to the Teachers Council guidelines, assessment of thinking and reflection skills, students self-assessment and a Biology comprehensive knowledge test. The statistic used t-test (independent). The results found that the development of learning communities occurred by planning teachers' learning management together and classes are held to reflect on academic results together and the Maha Sarakham University Demonstration School (Secondary Division) has the majority of PLCs at the highest level. The average comparison results the thinking and reflection skills of students in Group 1 and Group 2 were not different. The average comparison results of Biology comprehensive test scores found that student's knowledge of biology were differences statistically significant at the .05 level, with students in Group 1 having a moderate level and students in Group 2 having a high level of knowledge and average comparison results there was no difference in the development of self-learning of students in Group 1 and Group 2.

**Keyword:** Professional Learning Community (PLC), Reflection, Student Self-Development



## บทนำ

การศึกษาทางวิทยาศาสตร์เป็นการศึกษาที่มุ่งแสวงหาความรู้จริงของธรรมชาติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจการเกิดปรากฏการณ์ต่างๆ ตามธรรมชาติ ความรู้ที่ได้รับในขณะนี้ เป็นความจริงในปัจจุบัน แต่ อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต การเรียนการสอนก็เป็นปรากฏการณ์ของสังคมมนุษย์ บนพื้นฐานทางสังคมอุดมคติ การทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ผ่านการเรียนการสอนจึงจำเป็นที่ จะต้องนำการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้แก้ปัญหาและ พัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน (ประสาธต์ เนื่องเฉลิม, 2563) ในการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน (Phenomenon-Base learning) และการสอน ปรากฏการณ์ในโลกแห่งความเป็นจริงแบบองค์รวมเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการเรียนรู้ ปรากฏการณ์นี้ได้รับการศึกษาว่ามีความสมบูรณ์ใน บริบทที่แท้จริง ข้อมูลและทักษะที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเหล่านั้นได้รับการศึกษาโดยการบูรณาการระหว่างวิชา ต่างๆ ปรากฏการณ์เป็นหัวข้อแบบองค์รวม เช่น มนุษย์ สิ่งแวดล้อม สื่อและเทคโนโลยี การจัด โครงสร้างปรากฏการณ์ในหลักสูตร ยังสร้างโอกาสที่ดีกว่าในการบูรณาการวิชาต่างๆ เข้ากับวิธีการสอนที่ มีความหมาย อย่างเป็นระบบ เช่น การเรียนรู้แบบสอบถาม การเรียนรู้จากปัญหา การเรียนรู้โครงงาน และเพิ่มผลงานแนวทางการเรียนการสอน ที่ยึดตามปรากฏการณ์ยังเป็นกุญแจ สำคัญในการใช้ ประโยชน์อย่างหลากหลายของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน (Pasi, 2019) การเรียนรู้แบบปรากฏการณ์เป็นแนวทางหนึ่งของการศึกษาของประเทศฟินแลนด์หลังการปฏิรูป การศึกษาในปี พ.ศ. 2559 แนวทางการสอนมีพื้นฐานอยู่บนปรากฏการณ์ของโลกในมุมมองของผู้เรียนที่ แตกต่างกัน เรียกว่า การเรียนรู้แบบบูรณาการ ผู้เรียนตั้งคำถามและหาคำตอบผ่านการแก้ปัญหาแบบร่วมมือในห้องเรียนผ่านอินเทอร์เน็ตและระบบสารสนเทศในยุคดิจิทัลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของผู้เรียนใน โลกแห่งความเป็นจริง (Tawan and Kulthida, 2021) ในอนาคตโลกจะเผชิญ ความท้าทายประการหนึ่ง คือ ปัญหาต่างๆ จะมีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น ปัญหาเกี่ยวกับความยั่งยืน ปัญหาการกลายเป็นเมือง หรือปัญหาการเข้าสู่ยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI) ซึ่งปัญหาเหล่านั้นจะต้องถูกแก้ไข โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างสหสาขา และการที่ Phenomenon-Base learning เน้นที่ การบูรณาการข้ามศาสตร์ จึงเหมาะสมมากกับสภาพในอนาคต (Tissington, 2019) ประโยชน์หรือจุดเด่น Phenomenon-Base learning เป็น แนวทางที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง ช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นความ เชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ในแต่ละด้านที่แตกต่างกันไป นอกจากนี้จะมุ่งเน้นทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 แล้ว ยังเน้นความสำคัญของการเชื่อมโยงองค์



ความรู้ทางทฤษฎีและการนำไป ปฏิบัติในสถานการณ์ต่างๆ ทำให้ผู้เรียนได้รับมุมมองแบบองค์รวมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ต่างๆ ภายใต้กระบวนการวิเคราะห์ โดยผู้เรียนต้องอาศัยทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร และทักษะการใช้เหตุผลเชิงตรรกะ เพื่อนำไปสู่การสร้างข้อสรุป แนวทางการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ด้านวิทยาศาสตร์ของนักเรียน มีลักษณะสำคัญ คือ ครูเลือกปรากฏการณ์มาเสนอให้ผู้เรียนสังเกตปรากฏการณ์ ซึ่งปรากฏการณ์มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งเป็นตัวจุดเริ่มต้นของกระบวนการเรียนรู้ ในสถานการณ์นั้นๆ ครูให้นักเรียนร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม โดยครูผู้สอนจะให้ข้อมูลปรากฏการณ์เพิ่มเติมเพื่อให้เกิดการตั้งคำถาม ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติศึกษาค้นคว้าด้วยกระบวนการที่หลากหลาย และผู้เรียนสะท้อนคิดสิ่งที่ได้เรียนรู้จากปรากฏการณ์ ผลการส่งเสริมความฉลาดรู้ด้านวิทยาศาสตร์ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน เรื่อง กรดเบส พบว่าผู้เรียนมีระดับความฉลาดรู้ด้านวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับที่ 5 และมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะทางวิทยาศาสตร์ในแต่ละสมรรถนะเพิ่มสูงขึ้น (พัชรพงษ์ เฟื่องผจญ และ สกนธ์ชัย ชะนูนันท์, 2566) ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ของโรงเรียน คือ การสร้างสังคมของโรงเรียนให้เป็นชุมชนของการเรียนรู้ร่วมกัน ประกอบด้วยกิจกรรมหลักที่สำคัญ ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียน การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้สอน ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ มีการเปิดชั้นเรียน มีการสังเกต ศึกษา ชั้นเรียนร่วมกันของครูผู้สอน และครูผู้ร่วมสังเกตการณ์สอน การใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ในการพัฒนาการเรียนการสอน และการสะท้อนผล จากการสังเกตศึกษาชั้นเรียน เพื่อปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน (นัตยา หล้าทูนธีรกุล, 2561)

ดังนั้น โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม) เป็นสถานศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ในรายวิชาชีววิทยา มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะการคิด การสะท้อนคิด และเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจ พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บูรณาการการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน (Phenomenon-Based learning) รายวิชาชีววิทยาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการคิด การ สะท้อนคิด การพัฒนาตนเองของผู้เรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม)



## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. สร้างกระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ บูรณาการกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยใช้ ปรากฏการณ์เป็นฐาน
2. เปรียบเทียบทักษะการคิดและการสะท้อนคิดของผู้เรียน จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ปรากฏการณ์เป็นฐาน
3. เปรียบเทียบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านความรู้และการพัฒนาการเรียนรู้ตนเอง จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ปรากฏการณ์เป็นฐาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนบูรณาการ กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (The Profession Learning Community Classroom Action Research : PLC-CAR) เป็นงานวิจัยเชิงเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ รูปแบบหนึ่งที่เกิดจากครูใช้กระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บูรณาการกับ การสืบเสาะหาความรู้ และสะท้อนความคิดเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน พัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ อ้างอิงตามกรอบการปฏิบัติงานของ Kemmis and McTaggart (1988) มีวงรอบการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1. ขั้นการวางแผน (Plan) การสำรวจเนื้อหา ทบทวนวรรณกรรม ศึกษาปรากฏการณ์ที่สอดคล้อง ออกแบบกิจกรรมและ สร้างแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับปรากฏการณ์ 2. ขั้นลงมือปฏิบัติ (Act) ดำเนินการจัดการ เรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบโดยใช้ ปรากฏการณ์เป็นฐาน 3. ขั้นการสังเกต (Observe) สังเกตและบันทึกการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผลงาน ของผู้เรียน 4. ขั้นการสะท้อนคิด (Reflect) สะท้อนความคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในแต่ละขั้น โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสะท้อนคิด ลงในบันทึกหลังการจัดการเรียนรู้

### 2. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม) ในแผนการเรียนวิทยาศาสตร์ จำนวน 286 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ห้อง ม.4/1 และ ม.4/10 โรงเรียนสาธิต



มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม) ในแผนการเรียนวิทยาศาสตร์ จำนวน 70 คน โดยการสุ่มแบบกลุ่ม

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ตามแนวทางคุรุสภา (นิตยา หล้าทูนธีรกุล, 2561)

2. แบบประเมินทักษะการคิดและการสะท้อนคิดของผู้เรียน

3. แบบทดสอบประมวลความรู้ชีววิทยา

4. แบบประเมินการพัฒนาการเรียนรู้ตนเองของผู้เรียน

#### การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. สร้างแบบทดสอบประมวลความรู้ชีววิทยา

1.1 สร้างแบบทดสอบประมวลความรู้ชีววิทยา จำนวน 55 ข้อ โดยพิจารณาความครอบคลุมเนื้อหาสาระ ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ และจัดทำแผนผังการออกข้อสอบ (Test blue print) เพื่อกระจายการวัดให้ครอบคลุมพุทธิพิสัย ตามแนวคิดของ Bloom Revise

1.2 หาความตรงของแบบทดสอบโดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ (ค่า IOC)

1.3 ประเมินความเหมาะสมของแบบทดสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือแบบทดสอบมีความเหมาะสมมากที่สุด(5) เหมาะสมมาก(4) เหมาะสมปานกลาง(3) เหมาะสมน้อย(2) และเหมาะสมน้อยที่สุด(1)

นำคะแนนเฉลี่ยการประเมินความเหมาะสมของผู้เชี่ยวชาญมาให้ค่าน้ำหนักเป็นคะแนนดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

4.51-5.0 หมายความว่า เหมาะสมมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า เหมาะสมมาก

2.51-3.50 หมายความว่า เหมาะสมปานกลาง

1.51-2.50 หมายความว่า เหมาะสมน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า เหมาะสมน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมคือถ้าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่าตั้งแต่

3.51 ขึ้นไปถือว่าแบบทดสอบมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้





1.4 ทดลองใช้แบบทดสอบ (try out) กับผู้เรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความยากง่าย และอำนาจจำแนก หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบตามสูตรของคูเดอริชาร์ดสัน (KR-20) โดย กำหนดช่วงค่าคะแนนของการวัดความรู้ทางชีววิทยาของผู้เรียนเป็น 4 ช่วงค่าคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน	การแปลความ
1-10	มีความรู้น้อย
11-20	มีความรู้ปานกลาง
21-30	มีความรู้มาก
31-40	มีความรู้มากที่สุด

ข้อคำถาม ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ของแบบทดสอบประมวลความรู้ชีววิทยา จำนวน 40 ข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าความยากง่ายระหว่าง 0.20 – 0.8 (Wutthisak, B., Chowwalit C., & Prayoon W., 2021) มีจำนวน 40 ข้อ และ ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกที่มีค่า 0.36 ขึ้นไป (จากสูตร  $r = H-L/N$ ) มีจำนวน 40 ข้อ แสดงว่าแบบทดสอบวัดความรู้มีค่าอำนาจจำแนกที่เหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ จำนวน 40 ข้อ การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบทดสอบ ตามสูตรของคูเดอริชาร์ดสัน (KR-20) พบว่าแบบทดสอบ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 ซึ่งมากกว่า .80 สามารถนำไปใช้ได้

2. แบบประเมิน ทักษะการคิดและการสะท้อนคิดของผู้เรียน ดัดแปลงจาก แนวทางประเมิน การเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษา (วิทยา วรพันธุ์ และ ประสาท เนื่องเฉลิม, 2562)

2.1 หาค่าความตรงของแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ (ค่า IOC)

2.2 ประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญ ด้วยแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ การพิจารณาเช่นเดียวกับแบบทดสอบประมวลความรู้ชีววิทยา

3. แบบประเมินการพัฒนาการเรียนรู้ตนเองของผู้เรียน

3.1 สืบค้นข้อมูล แนวทางการสร้างแบบประเมินการพัฒนาการเรียนรู้ตนเองของผู้เรียนแล้ว จัดประชุม ครูผู้ร่วม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อร่วมกัน วิเคราะห์ จัดทำแบบประเมินการพัฒนาการเรียนรู้ตนเองของผู้เรียนร่วมกัน โดย แยกเป็นด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองจำนวน 4 ข้อ และด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม จำนวน 3 ข้อ รวม 7 ข้อ



3.2 หาคความตรงของแบบประเมินการพัฒนาการเรียนรู้ตนเองของผู้เรียนโดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญ (ค่า IOC) วิเคราะห์ดัชนีความตรงตามเนื้อหาของ แบบประเมินการพัฒนาการเรียนรู้ตนเองของผู้เรียน โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งค่า IOC เฉลี่ยรวม มีค่า เท่ากับ 0.97 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามโดยใช้ Item-total correlation ซึ่งข้อคำถามทุกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า 0.36 และ หาคความเชื่อมั่นตามสูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  –Cronbach Coefficient) พบว่าแบบประเมิน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 ซึ่งมากกว่า .80 สามารถนำไปใช้ได้

3.3 ประเมินความเหมาะสมของแบบประเมินการพัฒนาการเรียนรู้ตนเองของผู้เรียน โดยผู้เชี่ยวชาญ ด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ แบบทดสอบมีความเหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อยและเหมาะสมน้อยที่สุด

4. แบบประเมินความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ตามแนวทางคุรุสภา (นัตยา หล้าพูนศิริ กุล, 2561)

4.1 หาคความตรงของแผนการจัดการเรียนรู้ โดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ (ค่า IOC)

4.2 ประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญ ด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยมีเกณฑ์การพิจารณาเช่นเดียวกับแบบทดสอบประมวลความรู้ชีววิทยา

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

##### ระยะที่ 1

1. จัดประชุม ครูที่ร่วมโครงการ ที่สอนในรายวิชาชีววิทยา ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เพื่อ วางแผนการสอน การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกัน

2. จัดประชุม ครูผู้ร่วม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อร่วมกัน วิเคราะห์ จัดทำแบบบันทึกพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน และแบบประเมินตนเองของผู้เรียน ร่วมกัน

3. เรียนเชิญคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ สาขาวิทยาศาสตร์ สาขาชีววิทยา มาเป็น ผู้เชี่ยวชาญ ในการ ประชุม ทำกิจกรรม PLC พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ชีววิทยาโดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน และ ร่วม กิจกรรมการเปิดชั้นเรียน



4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนตามขั้นตอน 1. ขั้นการวางแผน (Plan) 2. ขั้นลงมือปฏิบัติ (Act) ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการ เรียนรู้ที่ออกแบบโดยใช้ ปรากฏการณ์เป็นฐาน 3. ขั้นการสังเกต (Observe) สังเกตและบันทึกการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน 4. ขั้นการสะท้อนคิด (Reflect) โดยให้ผู้เรียน สะท้อนคิดจากกิจกรรมการเรียนรู้ และ ในขณะที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการเปิดชั้นเรียน โดยมีครูผู้ร่วมโครงการ ผู้บริหาร คณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ ร่วมสังเกต ในชั้นเรียน ที่ครูจะสังเกตว่านักเรียนกำลังทำอะไร พวกเขาแก้ไขปัญหาได้อย่างไร และข้อโต้แย้งใดที่พวกเขาใช้ในการสนทนากับเพื่อนและครูผู้สอน อะไรที่ผู้เรียนได้เรียนรู้และการเรียนรู้เกิดขึ้นจากอะไร โดยให้ผู้สังเกตการณ์แต่ละคนสัมภาษณ์ผู้เรียน หนึ่งหรือสองคน ในช่วงห้านาทีสุดท้ายของบทเรียน

5. ประชุม อภิปรายหลังจากการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยให้ความสำคัญกับสิ่งที่สังเกต ผู้เรียนสามารถใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานในการเรียนรู้ได้หรือไม่ โดยผลจากการร่วมสังเกตชั้นเรียนผู้ร่วมสังเกตชั้นเรียนได้ เสนอแนะถึง การปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้ มีกิจกรรมกลุ่มมากขึ้น ได้ แสดงออกถึงการอภิปรายร่วมกันให้มากขึ้น

## ระยะที่ 2

1. นำผลการสังเกตและผลจากการประชุม ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ นำมาปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้ และ นำมาออกแบบ วางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เพื่อปรับปรุงออกแบบแผนการปฏิบัติการและกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่

2. เปิดชั้นเรียน และใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนตามขั้นตอน 1. ขั้นการวางแผน (Plan) 2. ขั้นลงมือปฏิบัติ (Act) ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบโดยใช้ ปรากฏการณ์เป็นฐาน 3. ขั้นการสังเกต (Observe) สังเกตและบันทึกการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน 4. ขั้นการสะท้อนคิด (Reflect) ในหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ให้ผู้เรียน สะท้อนคิดจากกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีครูผู้ร่วมโครงการ ผู้บริหาร คณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ ร่วมสังเกต ในชั้นเรียน (รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้เรียน) ผู้เรียนและผู้ร่วมสังเกตชั้นเรียน ประเมินพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน

3. ประชุม อภิปรายหลังจากการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยให้ความสำคัญกับสิ่งที่สังเกต ผู้เรียนสามารถใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานในการเรียนรู้ได้หรือไม่ และผลลัพธ์จากการเรียนรู้ การสะท้อนคิดของผู้เรียนที่คาดการณ์ไว้เป็นรูปธรรมมากขึ้นหรือไม่ วิเคราะห์ผลจากการสังเกต



4. การประชุมอภิปราย หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู และผู้ร่วมสังเกตชั้นเรียน ได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการปรับปรุง บทปฏิบัติการชีววิทยา ให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน ให้มากขึ้น การสะท้อนคิดของผู้เรียนผ่านการเขียนรายงานผลการทดลอง การอภิปรายผลการทดลอง ควรให้ผู้เรียนสืบค้นทฤษฎี ความรู้ ที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายเพิ่มเติม

### ระยะที่ 3

1. นำผลการสังเกตและผลจากการประชุม ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ นำมาปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้ และ นำมาออกแบบ วางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ ในหน่วยการเรียนรู้ 3 เพื่อปรับปรุง ออกแบบแผนการปฏิบัติการและกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่

2. เปิดชั้นเรียน และใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนตามขั้นตอน 1. ขั้นการวางแผน (Plan) 2. ขั้นลงมือปฏิบัติ (Act) ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผนการ จัดการเรียนรู้ที่ออกแบบโดยใช้ ปรากฏการณ์เป็นฐาน 3. ขั้นการสังเกต (Observe) สังเกตและบันทึก การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 4. ขั้นการสะท้อนคิด (Reflect) ในหน่วยการเรียนรู้ 4 ให้ผู้เรียน สะท้อนคิดจากกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีครูผู้ร่วมโครงการ ผู้บริหาร คณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ ร่วมสังเกต ในชั้นเรียน (รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้เรียน) ผู้เรียนและผู้ร่วมสังเกตประเมิน พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. จัดประชุม อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังจากร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน และ ประเมินขั้นสุดท้าย โดยเน้นที่จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งการบรรลุเป้าหมายในการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. ให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบประมวลความรู้ จากการทำกิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง 3 หน่วยการเรียนรู้

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์และพรรณนาข้อมูลจากการ การสังเกต และ การประเมินชั้นเรียน ด้วย กระบวนการ PLC ที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน

2. วิเคราะห์ ความเป็น PLC จากแบบประเมินความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ตามแนวทางคุรุสภา

3. วิเคราะห์การรู้ชีววิทยา จากการทำแบบทดสอบประมวลความรู้ชีววิทยาของผู้เรียน โดยการ เทียบเกณฑ์คะแนน หรือ ร้อยละที่ผ่านเกณฑ์ และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ระหว่างกลุ่มเรียน

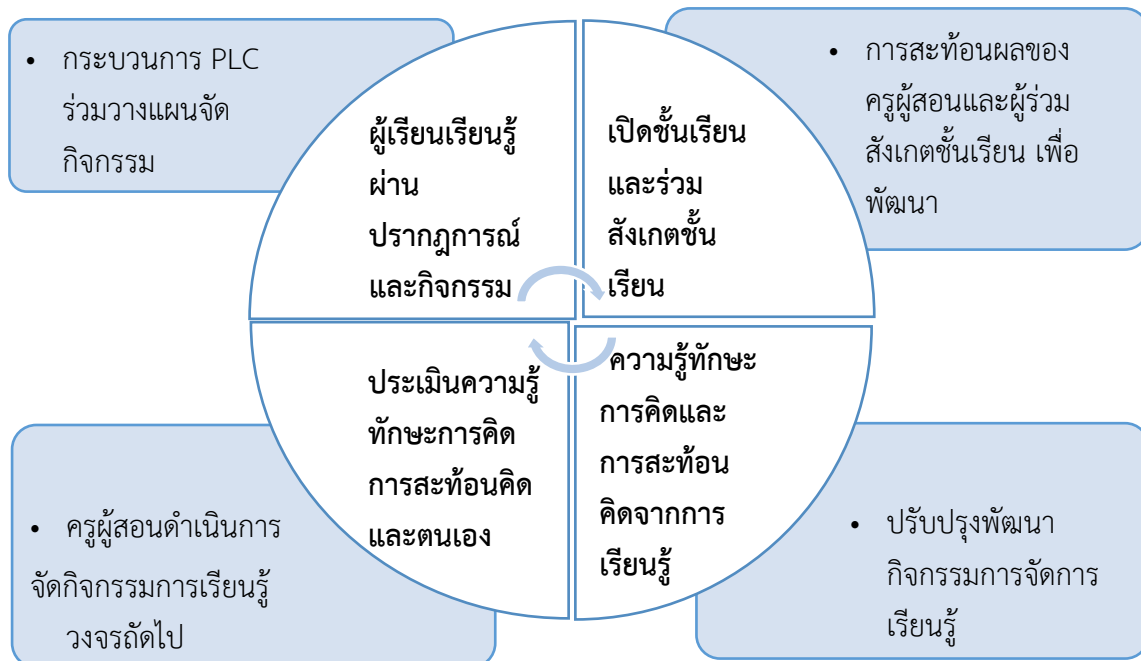


4. วิเคราะห์ผลการประเมิน ทักษะการคิดและการสะท้อนคิด จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน (Phenomenon-Base learning) และ วิเคราะห์การประเมินการ พัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง ของผู้เรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน
  - 1.1 สถิติต่ำค่าความถี่และค่าร้อยละ
  - 1.2 สถิติต่ำค่าเฉลี่ย
  - 1.3 สถิติต่ำค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติทดสอบผลและสมมติฐานได้แก่สถิติ t-test (independent)

### ผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย สามารถสรุป วงจรการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้บูรณาการการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ได้ดังภาพ ที่ 1



ภาพที่ 1 วงจรการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้บูรณาการการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน



จากการใช้ แบบประเมินความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ตามแนวทางคุรุสภา โดยผู้บริหาร ครูผู้สอน ครูผู้ร่วมกิจกรรม PLC และกิจกรรมเปิดชั้นเรียน จำนวน 5 คน พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบูรณาการการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน (Phenomenon-Base learning) รายวิชาชีววิทยาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม) มีความเป็น PLC ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด และ อยู่ในระดับมาก 2 รายการ ได้แก่ การร่วมมือรวมพลังของครูผู้สอน ผู้บริหาร และครูผู้ร่วมสังเกตการสอน และ การทำงานร่วมกันด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน คือ คุณภาพของผู้เรียน

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ทักษะการคิดและการสะท้อนคิดของผู้เรียน กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ทักษะการคิดและการสะท้อนคิดของผู้เรียน กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 จากการดำเนินจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบูรณาการการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน (Phenomenon-Base learning) รายวิชาชีววิทยาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม) พบว่า ทักษะการคิดและการสะท้อนคิดของผู้เรียน กลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 ไม่มีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ทักษะการคิดและการสะท้อนคิดของผู้เรียน กลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2

ด้าน	กลุ่มผู้เรียน 1 (n=35)			กลุ่มผู้เรียน 2 (n=35)			t	P
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
คะแนนเฉลี่ยทักษะการคิดและการสะท้อนคิด (N=10)	4.50	0.63	มาก	4.67	0.69	มากที่สุด	-0.595	1.48

N=10 คือจำนวนข้อของแบบประเมิน

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย คะแนนทดสอบประมวลความรู้ชีววิทยาของผู้เรียน กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย คะแนนทดสอบประมวลความรู้ชีววิทยา จากการ ดำเนินจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบูรณาการการวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน (Phenomenon-Base learning) รายวิชาชีววิทยาของนักเรียน



ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม) พบว่า นักเรียนมีความรู้ชีววิทยา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยนักเรียนกลุ่มที่ 1 มีความรู้ระดับ ปานกลาง และ นักเรียนกลุ่มที่ 2 มีความรู้ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย คะแนนทดสอบประมวลความรู้ชีววิทยาของผู้เรียน กลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2

ด้าน	กลุ่มผู้เรียน 1 (n=35)			กลุ่มผู้เรียน 2 (n=35)			t	P
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
ประมวลความรู้ชีววิทยา (N=40)	15.57	4.08	ปานกลาง	20.80	6.50	มาก	-1.71	0.00*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การพัฒนาการเรียนรู้ตนเอง ของผู้เรียน กลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 จากการดำเนินจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบูรณา การการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน (Phenomenon-Base learning) รายชีววิทยาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม) พบว่า การประเมิน การพัฒนาการเรียนรู้ตนเอง ของผู้เรียน กลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 ไม่มีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การพัฒนาการเรียนรู้ตนเองของผู้เรียนกลุ่มที่ 1และกลุ่มที่ 2

ด้าน	กลุ่มผู้เรียน 1 (n=35)			กลุ่มผู้เรียน 2 (n=35)			t	P
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
การพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง (N=10)	4.02	0.72	มาก	4.26	0.67	มาก	-1.18	0.23





## อภิปรายผล

1. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ทางวิชาชีพบูรณาการการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดย ใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน (Phenomenon-Base learning) คือ กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยอาศัยการร่วมมือร่วมพลังของครูผู้สอน ผู้บริหาร และครูผู้ร่วมสังเกตการสอน และการทำงาน ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การร่วมกันสร้างกิจกรรม การเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมแบบ active learning และเน้นการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของ ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Wutthisak et al., (2021) การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำหรับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานของโรงเรียนใน จังหวัดมหาสารคาม ประเทศไทย การจัดประชุม Focus group ครูผู้ร่วมโครงการทำให้ได้ แนวทาง กระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ของครูผู้สอน สามารถบูรณาการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทาง STEM ได้ การ ฝึกอบรม ครูผู้เข้าร่วมโครงการ และสร้างนักเรียนแกนนำ ทำให้ ครูผู้ร่วมโครงการและนักเรียน แกนนำ ที่เข้ารับการฝึกอบรม นำความรู้ไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และถ่ายทอด ขยาย ความรู้ ในการพัฒนาทักษะปฏิบัติการวิทยาศาสตร์แบบบูรณาการ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ไปยังสมาชิกในห้องเรียนของตนเองได้ ดังนั้น การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้และความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่ดีที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพและทักษะการคิดของผู้เรียน จึงต้องเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ในห้องเรียน Jinwoong et al., (2018) การเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมในห้องเรียนวิทยาศาสตร์ ระหว่างเกาหลีและไทยโดยเน้นที่ลักษณะทาง วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมในห้องเรียนทุกแห่งสะท้อนถึงลักษณะทางวัฒนธรรมของประเทศที่ห้องเรียน ตั้งอยู่ ผู้เรียนเกือบทั้งหมดในเกาหลีรู้ว่าพวกเขา เข้าร่วมในห้องเรียนวิทยาศาสตร์อย่างเท่าเทียมกัน ในประเทศไทย ผู้เรียนคิดว่าตนมีส่วนร่วมในห้องเรียนวิทยาศาสตร์เท่าเทียมกัน ยกเว้นประเด็นเรื่อง เพศ ในแง่ของอำนาจครูขอบเขตของระยะห่างทางจิตวิทยาระหว่างอำนาจของผู้เรียนและครูมีความ คล้ายคลึงกันทั้งสองประเทศ ผลที่น่าสนใจ คือ ผู้เรียนของไทยจะรู้สึกชอบและมีส่วนร่วมกับกิจกรรม วิทยาศาสตร์มากกว่าผู้เรียนของเกาหลี ปัจจุบัน ประเทศไทยเน้น STEM ให้เด็กสร้างชิ้นงานแต่ สิ่งที่สำคัญคือ ต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะ “คิดและทำอย่าง นักวิทยาศาสตร์และวิศวกร” (science and engineering practices) ข้อสรุป ของสองประเทศคือ ผู้เรียนของไทยต้อง พัฒนาการคิดให้มากขึ้น ทำให้วิทยาศาสตร์สัมพันธ์กับชีวิตประจำวันมากขึ้น ดังนั้นจากการวิจัย พบว่า กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีจุดเด่น



คือ การระดมความคิดของครูผู้สอน ที่เริ่มตั้งแต่การวางแผนการสอนร่วมกัน กิจกรรมการเรียนการสอนและการเปิดชั้นเรียน ที่มีครูผู้ร่วมสังเกตชั้นเรียน จะทำให้ผู้เรียนมีแรงกระตุ้นความสนใจการเรียนและทำกิจกรรมมากขึ้น ในขณะที่เดียวกัน ผู้ร่วมสังเกตชั้นเรียน ยังมีส่วนช่วยในการ สังเกต แนะนำ ผู้เรียนในการเรียนรู้ เป็นผู้ช่วยครูผู้สอน ในการแนะนำ ตอบคำถาม ที่ผู้เรียนสงสัย ทำให้ผู้เรียนได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

2. กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดและการสะท้อนคิดโดยใช้รูปแบบ ทำตามวงจร ขั้นวางแผน (Plan) ขั้นปฏิบัติ (Act) ขั้นสังเกต (Observe) และขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflect) พบว่า คະแนนเฉลี่ยทักษะการคิดและการสะท้อนคิดของผู้เรียนกลุ่มที่ 1 ด้านการสื่อสาร ใน หัวข้อ การบรรยายหรือเขียนรายงาน และ เนื้อหาสาระอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านทักษะการคิดและ การสะท้อนคิด ทุกหัวข้อ อยู่ในระดับมาก ด้านพัฒนาการของผู้เรียน หัวข้อ ผู้เรียนเข้าใจ ปรัชญาการณื เชื่อมโยงปรัชญาการณืได้ และ ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ ในเนื้อหา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยภาพรวม ผลการประเมินคะแนนเฉลี่ย ทักษะการคิดและการสะท้อนคิดของผู้เรียน กลุ่มที่ 1 อยู่ในระดับมาก และ ผลการประเมิน คะแนนเฉลี่ยทักษะการคิดและการสะท้อนคิดของผู้เรียน กลุ่มที่ 2 พบว่า ทุกด้าน และ ทุกหัวข้อการประเมิน อยู่ในระดับมากที่สุด และ โดยภาพรวม ผลการประเมินคะแนนเฉลี่ย ทักษะการ คิดและการสะท้อนคิดของผู้เรียน กลุ่มที่ 2 อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ทักษะการคิดและการสะท้อนคิดของผู้เรียน กลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 พบว่า ทักษะการคิดและการ สะท้อนคิดของผู้เรียน กลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 ไม่มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ ผลจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานบูรณาการกับการทำบทปฏิบัติการทางชีววิทยาที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และความร่วมมือกันของผู้เรียน เป็นรูปแบบหนึ่งที่สามารถพัฒนาทักษะการคิดและการสะท้อนคิดของผู้เรียนได้ โดยผู้เรียนสามารถเขียนอภิปรายผลการทำการทดลอง หรือการศึกษาในบทปฏิบัติการ โดยการสะท้อนความคิดร่วมกันได้ดี สามารถนำเอาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสื่อต่างๆหรือแหล่งข้อมูลทางออนไลน์ มาเชื่อมโยงกับเนื้อหาที่กำลังศึกษา หรือผลที่เกิดขึ้นจากการทดลองได้ มาสะท้อนผ่านการอภิปรายและเขียนรายงานบทปฏิบัติการได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผู้เรียน ได้ใช้ทักษะการคิดและการสะท้อนคิด ในหลายรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับ Remelyn and Laila (2020) การฝึกการเขียนพินิจนัยอักษรในการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน เพื่อ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียน พบว่าการเรียนรู้ด้วยปรากฏการณ์พร้อมการ พินิจนัย การเขียนเป็นการผสมผสานที่มีประสิทธิภาพในการ



ปรับปรุงความคิดสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียน วิธีการสอนและการเรียนรู้ตามปรากฏการณ์เชิงชุมชนให้เราหลายขอบเขตของการสอน รายวิชาแบบดั้งเดิมและก้าวไปสู่การสำรวจปรากฏการณ์แบบสหวิทยาการ ปรากฏการณ์สามารถขับเคลื่อนบทเรียน การเรียนรู้ และการไตร่ตรอง/ติดตามตลอด การใช้ปรากฏการณ์ในลักษณะเหล่านี้ นำไปสู่การเรียนรู้เชิงลึกและช่วยให้นักเรียนสร้างความรู้ที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์มาก มากขึ้น โครงการนี้สามารถทำซ้ำได้ในทุกประเทศ และแพรวนภา เรียงริลา (2563) ที่ พบว่า กระบวนการพัฒนาการสะท้อนคิดมีวิธีการดังต่อไปนี้ (1) การฝึกอบรม โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมหลายวิธี เช่น การเรียนรู้แบบร่วมมือ การจัดการเรียนรู้แบบอุปนัยการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นต้น (2) การใช้รูปแบบการเรียนรู้ เช่น รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน รูปแบบการเรียนรู้แบบการสะท้อนคิด รูปแบบการเรียนรู้แบบสืบสอบผ่านเว็บล็อก (3) การใช้โปรแกรมการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ โปรแกรมการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนการคิดสะท้อนตามลำดับขั้นตอน เพื่อมุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดความสามารถในการสะท้อนคิด (4) โมเดลการเรียนรู้ ที่ใช้เป็นโมเดลการเรียนรู้รูปแบบเจเนอเรทีฟ จากโมเดลนี้ผู้เรียนจะต้องสร้างความหมายขึ้นมาเพื่อให้เข้าใจว่าได้อะไร หรือค้นพบอะไรจากการสาธิต หรือจากการทำการทดลอง การจัดการกระทำข้อมูล เลือกข้อมูลจากประสบการณ์ในการทำให้มีความหมาย เหมาะสมกับเหตุผลสำหรับผู้เรียน และ(5) การใช้กิจกรรมและเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาการสะท้อนคิด จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า มีงานวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการสะท้อนคิดโดยใช้รูปแบบของกิจกรรมและเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาการสะท้อนคิด รูปแบบการสะท้อนคิด พบว่า การสะท้อนคิดมี 3 รูปแบบ คือ รูปแบบการสะท้อนคิดแบบเล่าสรุปเรื่องราว (narrative reflection) เป็นการเล่าเรื่องจากการคิดย้อนกลับ, รูปแบบการสะท้อนคิดแบบวิเคราะห์เหตุผล (technical reflection) ผู้คิดได้วิเคราะห์ถึงเหตุและผล และสรุปเหตุผลได้ และรูปแบบการสะท้อนคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ (critical reflection) เป็นกระบวนการที่ย้อนคิดพิจารณาและประเมินผลประสบการณ์ในอดีต พัทธพร บุญกิตติ และคณะ (2564) งานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อหาแนวทางการ จัดการเรียนรู้แบบสอดแทรก (Infusion) ผนวกกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานภายใต้กรอบ แนวคิดสะเต็ม (STEM-PBL) เพื่อพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณในเนื้อหาเรื่องกรด-เบสของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เก็บข้อมูลจากแบบวัดการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ บันทึกหลังการสอน อนุทินและ ใบกิจกรรม ผลการวิจัยพบว่า หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐานผู้เรียนมีพัฒนาการด้าน สมรรถนะในการนำเสนอตัวแทนความคิดในหัวข้อ



เซลล์เคมีไฟฟ้าอยู่ในระดับที่ 2 และระดับที่ 3 ซึ่ง แตกต่างจากก่อนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนส่วนใหญ่มีสมรรถนะอยู่ในระดับที่ 1 แสดงให้เห็นว่าการ จัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐานสามารถส่งเสริมพัฒนาการด้านสมรรถนะในการนำเสนอตัวแทน ความคิดของผู้เรียน เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการสร้างมโนภาพ (Visualization Skills) ที่มีต่อแนวคิดนามธรรมผ่านการพิจารณาตัวแทนความคิดภายในจิตใจและสิ่งที่ นำเสนอออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ได้ Yunita and Endah (2020) ปัจจุบันทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณถือเป็นความสามารถอย่างหนึ่งที่ควรพัฒนา ให้กับผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณคือความสามารถของบุคคลที่มองเห็นสภาวะหรือ ปรากฏการณ์และสามารถตัดสินใจตามความรู้เดิมได้ โรงเรียนในฐานะผู้จัดงานด้านการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการดูแลและประเมินทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของผู้เรียน ผ่านกิจกรรมการสอน พบว่า ควรมีการเน้นด้านนี้ในทุกกระบวนการเรียนรู้ แต่ในความเป็นจริงแล้ว มีโรงเรียนหลายแห่งที่ไม่ได้ใช้ กิจกรรมการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณได้ ทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด เชิงวิพากษ์ต่ำ เนื่องจากขาดวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย ในกิจกรรมการเรียนการสอน

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย คะแนนทดสอบประมวลความรู้ชีววิทยา จากการดำเนินจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบูรณาการการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน รายชีววิทยาของนักเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม) พบว่า ผู้เรียนมีความรู้ชีววิทยา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้เรียนกลุ่มที่ 1 มีความรู้ระดับปานกลาง และ ผู้เรียนกลุ่มที่ 2 มีความรู้ในระดับมาก ซึ่งผลคะแนนการทดสอบประมวลความรู้ ที่มีความแตกต่างกัน อาจเกิดจากความตั้งใจของผู้เรียนแต่ละบุคคลในแต่ละกลุ่ม มีความตั้งใจเรียนและเข้าใจในเนื้อหา ความรู้ที่แตกต่างกัน ทำให้ค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน Esref and Cevat (2021) ศึกษาผลของกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดำเนินการตามแนวทางปรากฏการณ์เป็นฐาน ต่อระดับการรับรู้อภิปัญญาของนักเรียน โดยใช้รูปแบบการวิจัย Pre-test and post-test control group design กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 60 คน ในปีการศึกษา 2562-2563 ซึ่ง "แนวทางการเรียนรู้ตามปรากฏการณ์" ถูกนำมาใช้ในกลุ่มทดลอง แต่กลุ่มควบคุมใช้การสอนแบบดั้งเดิม ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีระดับการรับรู้ทางอภิปัญญา ที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขนาดผลกระทบของความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนการทดสอบและคะแนน



หลังการทดสอบของกลุ่มทดลองคำนวณเป็น (d: 2.06) จะเห็นได้ว่าขั้นตอนการทดลองที่ดำเนินการมีผลอย่างมากต่อการรับรู้ทางอภิปัญญาของกลุ่มทดลอง เมื่อตรวจสอบแล้ว พบว่า นักเรียนในกลุ่มควบคุม ที่ใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิม มีระดับการรับรู้ทางอภิปัญญาหลังเรียนที่สูงขึ้นกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน แต่ จะเห็นได้ว่าการใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิมมีผลน้อยต่อการรับรู้ทางปัญญาที่สูงขึ้น ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าการสอนโดยใช้แนวทางการเรียนรู้ตามปรากฏการณ์มีผลอย่างมากต่อการเพิ่มการรับรู้ด้านอภิปัญญาของนักเรียนเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการสอนแบบดั้งเดิม ดังนั้น การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน ทำให้ผู้เรียนได้ เชื่อมโยงความรู้กับปรากฏการณ์ที่มีอยู่จริงในธรรมชาติหรือในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ แบบแท้จริง Authentic Learning Wutthisak (2021) การเรียนรู้อย่างแท้จริงเป็นรูปแบบหนึ่งของนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ใช้การอำนวยความสะดวก ไม่ใช่เผด็จการ และผู้เรียนได้รับอนุญาตให้ สร้างสรรค์ผลงานที่มีความหมายและมีประโยชน์ในชีวิตจริงหรืองานจำลองได้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เชื่อมต่อกับโลกแห่งความเป็นจริงโดยตรง การออกแบบห้องปฏิบัติการชีววิทยาเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ที่แท้จริงซึ่งเหมาะสมกับผู้เรียนและใช้สถานการณ์ในโลกแห่งความเป็นจริงจะอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและทำงานกับปัญหาในโลกแห่งความเป็นจริง โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง ของผู้เรียน กลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 พบว่า การ ประเมิน การพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง ของผู้เรียน กลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนทั้ง 2 กลุ่ม ถึงแม้ จะมีความรู้จากการทดสอบประมวลความรู้ด้านชีววิทยาที่แตกต่างกัน แต่ กระบวนการจัดการเรียนรู้ปรากฏการณ์เป็นฐาน ทำให้ ผู้เรียนทั้ง 2 กลุ่มนี้ มีการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่าง การพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบูรณาการการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน สามารถทำให้ผู้เรียน มีการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ ได้ในระดับมาก ถึงมากที่สุด ในด้านการเรียนรู้ชีววิทยา ซึ่ง น่าจะทำให้ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีในรายวิชา วิทยาศาสตร์ สาขาต่างๆด้วย

ดังนั้น การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) บูรณาการการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐาน (Phenomenon-Base learning) เป็น กระบวนการ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นตัวขับเคลื่อนในการพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่ง ต้องอาศัย การร่วมมือของผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ครูผู้สอน และครูผู้ร่วมสังเกต การ สอนในการทำงานร่วมกันด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน



โดยใช้ กิจกรรมการเรียนรู้ปรากฏการณ์เป็นฐาน ซึ่งครูผู้ร่วมกิจกรรม จะต้องมีส่วนร่วมตั้งแต่ การร่วมกัน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมกันในกิจกรรมเปิดชั้นเรียนเพื่อ สังเกตการเรียนรู้ ช่วยเหลือ แนะนำในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมกับ ครูผู้สอนและผู้เรียน เน้นการ สังเกตพฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำมาพัฒนาเป็นการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ ในแต่ละวงรอบของการเรียนการสอน การประเมินทักษะการคิดและการสะท้อนคิดของผู้เรียน การใช้ ปรากฏการณ์เป็นฐาน ทำให้ผู้เรียน ศึกษาปรากฏการณ์ต่างๆจาก แหล่งเรียนรู้และแหล่งข้อมูล การใช้เทคโนโลยีช่วยในการสืบค้นและเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนได้เชื่อมโยง ความรู้กับ ปรากฏการณ์ที่มีอยู่จริงในธรรมชาติหรือในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ แบบ แท้จริง Authentic Learning และยังเน้น ความสำคัญของการเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางทฤษฎีและการนำไปปฏิบัติในสถานการณ์ต่างๆ ส่งเสริม การมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยผู้เรียนต้องอาศัยทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะ การสื่อสาร และทักษะการใช้เหตุผลเชิงตรรกะ เพื่อนำไปสู่ การสร้างข้อสรุปที่จะเชื่อมโยง กับ ปรากฏการณ์ในโลกแห่งความเป็นจริง และพัฒนาทักษะที่จำเป็น สำหรับอนาคต สิ่งเหล่านี้ ชี้ให้เห็น ว่ากิจกรรมการเรียนรู้ Phenomenon-Base learning ที่ขับเคลื่อนด้วยวิธีการ สร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ (PLC) ทำให้นักเรียนมีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหามากขึ้น สามารถพัฒนาทักษะการคิด และทำให้นักเรียนเชื่อมโยงความรู้กับปรากฏการณ์ต่างๆและอธิบายปรากฏการณ์ ต่างๆในธรรมชาติ และในชีวิตประจำวันได้ เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนที่ สามารถ ประยุกต์และประยุกต์ใช้กับหลักสูตรการศึกษาอื่น ๆ ได้

### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

Phenomenon-Base learning สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ หลากหลายสาขาวิชา และสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาทักษะต่างๆ ของผู้เรียนได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรใช้รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ Phenomenon-Base Learning กับผู้เรียน ที่มีระดับการ เรียนที่แตกต่างกัน เพื่อศึกษา การพัฒนาทักษะการคิด ในหลากหลายรูปแบบ



## เอกสารอ้างอิง

- นิตยา หล้าทูนธีรกุล. (2561). *เอกสารประกอบการอบรมครู* [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์]. กลุ่มงานศึกษานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ประสาธน์ เนื่องเฉลิม. (2563). *การวิจัยการเรียนการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรพงษ์ เพ็งผจญ และ สกนธ์ชัย ชะนูนันท์. (2566). การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ด้านวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เรื่องกรด-เบส. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 8(9), 248-262.
- พัชรพร บุญกิตติ, วันชัย ปลื้มภาณุภัทร และ ชาตรี ฝ่ายคำตา. (2564). การจัดการเรียนรู้แบบสอดแทรกผนวกกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานภายใต้กรอบแนวคิดสะเต็มใน(STEM-PBL) เนื้อหาเรื่องกรด-เบส เพื่อพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สำหรับชั้นมัธยมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 44(4), 54-67.  
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/250417>
- แพรวนภา เรียงริลา. (2563). การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการสะท้อนคิด. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 14(2), 1-13. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/EDUCLoei/issue/view/17109>
- วิทยา วรพันธุ์ และ ประสาธน์ เนื่องเฉลิม. (2562). การประเมินการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษา Learning Assessment for STEM Education. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 6(1), 419-426.
- Chang, J., Faikhamta, C., Na, J. & Songm J. (2018). A comparison of science classroom environments between Korea and Thailand with a focus on their cultural features. *Asia-Pacific Science Education*, 4(11), 1-22.  
<https://doi.org/10.1186/s41029-018-0028-1>





- Esref, A., & Cevat E. (2021). The effect of phenomenon-based learning approach on students' metacognitive awareness. *Academic Journal, Expand your Knowledge : Educational Research and Reviews*, 16(5), 181-188, <https://doi.org/10.5897/ERR2021.4139>.
- Kemmis, R., & McTaggart, S. (Eds.). (1988). *The action research planner*. (3<sup>rd</sup> ed.). UNSW Press.
- Pasi, S., (2019). *Phenomenon Education Re-thinking from Finland, Phenomenon Based Learning Teaching by topics*. <http://www.phenomenaleducation.info/phenomenon-based-learning.html>
- Remelyn, L. A. & Lomibao, L. S. (2020). Embedding Proof-Writing in Phenomenon-based Learning to Promote Students' Mathematical Creativity. *American Journal of Educational Research*, 8(9), 676- 684, <https://doi.org/10.12691/education-8-9-9>
- Tawan, C. & Kulthida N. (2021). Phenomenon-based Learning: Integrated for enhancing learners' knowledge in the real world. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkron Rajabhat University*. 15(2), 251-263.
- Tissington, S. (2019). Learning with and through phenomena: An explainer on phenomenon-based learning. *Paper presented at the Association of Learning Developers in Higher Education Northern Symposium*, 1-8, Middlesbrough UK.
- Wutthisak, B., Chowwalit C., & Prayoon W. (2021). The Development of Professional Learning Community (PLC) for Basic Education Schools in Maha Sarakham Province, Thailand. *Annals of R.S.C.B.*, 25(5), 5579 – 5591, <http://annalsofrscb.ro>
- Wutthisak, B. (2021). The Development Biology Authentic Learning of Mahasarakham University Demonstration School (Secondary), Thailand. Active Learning – Theory and Practice. *IntechOpen*. <https://www.intechopen.com/chapters/78086>.



Yunita, N. F. & Endah P. (2020). An Analysis of Grade XI Students' Critical Thinking Skills on Animal Tissue Topic in SMA Negeri 1 Kota Mungkid. *Journal of Biology Education*. 9 (2), 139-148. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujbe> Universitas Negeri Semarang.



## Learning Achievement, Teamwork Abilities, and Satisfaction of Using Padlet as a Collaborative Learning Tool in Classroom: A Case Study of Pre-Service Teachers at Burapha University

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในการใช้แพลตฟอร์มเป็นเครื่องมือการเรียนรู้แบบร่วมมือในห้องเรียน: กรณีศึกษานิสิตครู มหาวิทยาลัยบูรพา

Yanika Lunrasri\*<sup>1</sup>

ญาณิกา ลุนราศรี\*<sup>1</sup>

(Received: 2024-06-14; Revised: 2024-07-16; Accepted: 2024-08-09)

### Abstract

Padlet is an online collaborative platform that can be used to facilitate learning and interaction among students. This study utilized Padlet as a collaborative learning tool in a classroom setting. The purposes of this research were: (1) to compare pre-service teachers' learning achievement before and after using Padlet as a collaborative learning tool in classroom settings, (2) to examine pre-service teachers' teamwork abilities after using Padlet as a collaborative learning tool, and (3) to explore pre-service teachers' satisfaction after using Padlet as a collaborative learning tool. The study involved 27 pre-service teachers who were enrolled in the Research for Improving Learning course in the academic year 2023 at Burapha University. A one-group pre-test and post-test design was employed in this study. The research instruments were an achievement test, a questionnaire on teamwork abilities, and a questionnaire on satisfaction with using Padlet. Data analysis was performed using the mean, standard deviation, and paired sample t-test.

<sup>1</sup>Lecturer, Department of Research and Applied Psychology, Faculty of Education, Burapha University,

อาจารย์ประจำ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*Corresponding author, E-mail: Yanika.lu@go.buu.ac.th



The results showed that (1) there were significant differences between pre-test and post-test learning achievement, with the post-test scores being higher than the pre-test scores after utilizing Padlet as a collaborative learning tool at a statistically significant level of 0.05; (2) the teamwork abilities of pre-service teachers after using Padlet as a collaborative learning tool were at an excellent level; and (3) the satisfaction of pre-service teachers after using Padlet as a collaborative learning tool was at an extremely high level.

**Keywords:** Padlet, Learning Achievement, Teamwork Abilities, Satisfaction, Collaborative Learning

## บทคัดย่อ

แพทเลทเป็นแพลตฟอร์มที่ใช้ทำงานร่วมกันออนไลน์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของนักเรียน งานวิจัยนี้ศึกษาการใช้แพทเลทเป็นเครื่องมือการเรียนรู้แบบร่วมมือในชั้นเรียน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่ 1) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตครูก่อนและหลังการใช้แพทเลทเป็นเครื่องมือการเรียนรู้แบบร่วมมือ 2) เพื่อศึกษาความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนิสิตครูหลังการใช้แพทเลท และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนิสิตครูหลังการใช้แพทเลท กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นิสิตครูจำนวน 27 คนที่ลงทะเบียนรายวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นการศึกษากลุ่มเดียวโดยวัดก่อนและหลังการทดลอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ แบบสอบถามความสามารถในการทำงานเป็นทีม และแบบสอบถามความพึงพอใจในการใช้แพทเลท สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ Paired Samples T-Test

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการใช้แพทเลทเป็นเครื่องมือการเรียนรู้แบบร่วมมือของนิสิตครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญโดยคะแนนการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าคะแนนก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนิสิตครูหลังการใช้แพทเลทเป็นเครื่องมือการเรียนรู้แบบร่วมมืออยู่ในระดับดีเยี่ยม และ 3) ความพึงพอใจของนิสิตครูหลังการใช้แพทเลทเป็นเครื่องมือการเรียนรู้แบบร่วมมืออยู่ในระดับความพึงพอใจอย่างยิ่ง

**คำสำคัญ:** แพทเลท, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, ความสามารถในการทำงานเป็นทีม, การเรียนรู้แบบร่วมมือ



## Introduction

In the digital age, collaborative learning with technology has emerged as a teaching practice that fosters students' engagement, interaction, and collective learning through technology. This approach is based on a learning theory, which is connectivism and posits that individuals process information and learn by forming connections. This approach emphasizes the importance of technology in promoting lifelong learning. Learners are able to acquire knowledge through skills acquisition, social and professional networks and technology-enabled information access (Waltemeyer et al., 2021).

In recent years, technology has been integrated into educational settings. Technology-enhanced learning has gained prominence in educational settings. It offers more opportunities for collaboration and engagement in learning. It is transforming how education is delivered in the 21st century. This notion aligns with the United Nations' Sustainable Development Goals (SDGs) which state that equipping students with technological skills can promote lifelong learning (United Nations, 2023). Among these tools, Padlet has gained popularity as one of the digital tools in classrooms because of its user-friendly and versatile interface. It facilitates both learning and collaboration.

Padlet, an online whiteboard or virtual wall, is an online platform for teachers and students to build online bulletin boards for interaction, reflection, and collaboration. It allows users to share knowledge, ideas, and receive feedback from others that promotes interactive learning environments (Deni & Zainal, 2018; Chen, 2022; Jong & Kim Hua, 2021). It has different layouts, including a square board, a feed of information, or an open canvas, and offers multiple formatting options that allow learners to upload files, post images, documents, and videos (Gill-Simmen, 2021). In addition, Padlet can support real-time, whole-class participation and assessment. Teachers can immediately access other students' responses (Fuchs, 2014; Gill-Simmen, 2021). Moreover, Padlet is easy-to-access on various devices. Users can access Padlet on various platforms without the need to create an account or to acquire special technical knowledge (Fuchs, 2014; Chen, 2022). As a result, Padlet provides a rich environment for engagement and allows people to express their thoughts on particular issues. It helps students organize and clarify information and boosts their enthusiasm to study (Arouri et al., 2023). Using Padlet allows learners



to carry out collaborative classroom activities where they can collaborate on classroom assignments, share resources, engage with subject material, and view posted by their classmates (Anwar et al., 2019; Zainuddin et al., 2020; Waltemeyer et al., 2021), and it is a platform that promotes a student-centered learning environment (Jong & Kim Hua, 2021). Research by Zainuddin et al. (2020) demonstrated that Padlet significantly enhances student engagement and fosters active learning. Similarly, Jong and Kim Hua (2021) investigated the use of Padlet for assessing writing skills and discovered that students responded positively to this platform. Additionally, Rulianah et al. (2022) revealed that the combination of cooperative learning and the use of Padlet improved student achievement.

Collaborative learning occurs when students coordinate within a group so that each member contributes equally to the success of the entire project. Collaborative learning should support group members in completing tasks more effectively (Wang, 2009). However, collaborative learning encompasses not only socio-cognitive activities but also learners' emotions and their motivation to learn. Simply assigning learners to a group does not lead to effective collaboration and interaction (Strauß & Rummel, 2020). It requires more thoughtful instructional design and technology, as the technologies available to the groups can affect their interaction. Each technology has different aspects that facilitate collaboration. Technology that facilitates sharing and distribution of knowledge and expertise can support effective collaboration (Wang, 2009). According to Wang (2009), computer-supported collaborative learning (CSCL) encompasses individual accountability, positive interdependence, coordination, and monitoring learning processes. Padlet has features that allow students to post, share, and organize their ideas on a virtual board, enable real-time communication, support a variety of media formats, facilitate collaborative activities, and allow teachers to track and monitor students' progress (Jong & Kim Hua, 2021; Shuker & Burton, 2021). As a result, Padlet can be an effective technology-enhanced learning tool that supports and improves collaboration.

Despite its growing popularity, there is limited research on the impact of Padlet on pre-service teachers, particularly regarding learning achievement and teamwork skills. In the Research for Improving Learning course, pre-service teachers who enrolled in this course had to work on their group projects and collaborate with the team members to make contributions. As a result,



this study aimed to fill this gap by exploring the impact of Padlet as a collaborative learning tool on learning achievement, teamwork abilities, and satisfaction among pre-service teachers at Burapha University. This research sought to reinforce students' collaboration with learning tools and enhanced their learning achievement and teamwork abilities. The insights gained from this study will inform educational administrators and supervisors about the benefits and challenges of integrating technology-enhanced learning tools like Padlet, which enhance collaborative learning practices and improve teacher training outcomes.

### Research Objectives

1. To compare the learning achievement of pre-service teachers before and after using Padlet as a collaborative learning tool
2. To examine the teamwork abilities of pre-service teachers after using Padlet as a collaborative learning tool
3. To explore the satisfaction of pre-service teachers after using Padlet as a collaborative learning tool

### Research Hypotheses

1. The post-test mean scores of pre-service teachers after using Padlet as a collaborative learning tool were higher than pre-test mean scores.

### Research Framework

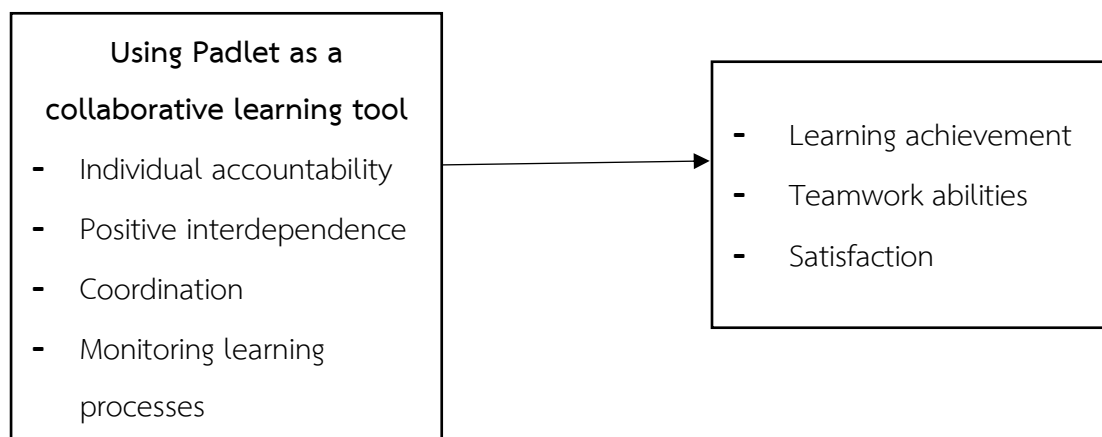


Figure 1. Research Framework





## Methodology

### 1. Research Design

This study employed a one-group pre-test post-test design to examine Padlet as a collaborative learning tool and its effects on learning achievement, teamwork abilities, and satisfaction among undergraduate students.

### 2. Sample

The sample involved 27 pre-service teachers who enrolled in the Research for Improving Learning course in the second semester of the academic year 2023 at the Faculty of Education, Burapha University, Thailand. The purposive sampling method was used to select the sample group.

### 3. Research Instruments

There were three research instruments in this study, as follows:

#### 1) The pre- and post-achievement test

The researcher used a pre-and post-achievement test to measure learning achievement in this study. There were 20 multiple-choice questions with one correct answer for the pre- and post-achievement test. The score was 1 for the correct answer and 0 for the incorrect answer. The pre-achievement test was administered at the beginning of the course, and the post-achievement test was conducted at the end of the course. The pre- and post-achievement test was completed via Google Form. All items had an index of Item Objective Congruence (IOC) higher than 0.5. The reliability of the test using KR-20 was 0.73. The item difficulty ranged from 0.44 to 0.81, and item discrimination ranged from 0.23 to 0.91, except for items no.1, no.4, and no.15. These items were revised to make them more appropriate.

#### 2) Questionnaire on teamwork abilities

The researcher used a questionnaire on teamwork abilities to measure the level of teamwork abilities of pre-service teachers after using Padlet as a collaborative learning tool. There were 9 five-point Likert scale items for measuring teamwork abilities. The degree of teamwork abilities was as follows: 5 = Excellent, 4 = Good, 3 = Fair, 2 = Poor, and 1 = Very poor. It was



administered at the end of the course through Google Form. Item discrimination ranged from .37 to .89. Cronbach's alpha reliability was .88.

### 3) Questionnaire on students' satisfaction with using Padlet as a collaborative learning tool

There were 9 five-point Likert scale items for measuring the satisfaction of pre-service teachers with using Padlet as a learning tool. The instrument consisted of three components: the process of learning activity, content, and convenience of media usage. The degree of satisfaction was as follows: 5 = Extremely satisfied, 4 = Very satisfied, 3 = Satisfied, 2 = Somewhat satisfied, and 1 = Not at all satisfied. The questionnaire was administered at the end of the course through Google Form. Item discrimination ranged from .48 to .65. Cronbach's alpha reliability was .87.

## 4. Data Collection

This study was conducted in the second semester of the academic year 2023 (December 2023 – March 2024). It involved 27 pre-service teachers enrolled in the Research for Improving Learning course. The research was divided into three stages.

1) Pre-implementation: A pre-achievement test was administered at the beginning of the semester to establish baseline data.

2) Intervention phase: Padlet was implemented as a collaborative learning tool throughout the semester. During this phase, the researcher designed the curriculum to integrate the utilization of Padlet as a platform for collaboration and interaction. A series of tasks were designed for students to carry out in class and after class as collaborative work, including case study analysis, instrument development, project drafts, and final projects.

3) Post-implementation: the post-achievement test was administered at the end of the semester, followed by a questionnaire on teamwork abilities and a questionnaire on satisfaction with using Padlet as a collaborative learning tool.

The researcher used meaningful learning tasks to promote collaboration by adapting the framework of computer-supported collaborative learning (CSCL) by Wang (2009), including individual accountability, positive interdependence, coordination, and monitoring learning processes. These are as follows:

**Table 1** A series of tasks using Padlet as collaborative learning tool

Task	Description	Strategy	Activity
Individual accountability	A group member' s contribution to achieving the overall goals. Students take responsibility for their tasks.	Making the tasks meaningful and relevant. Defining roles and responsibilities of group members. Focusing on the learning process	Each group could decide on a research topic on their own. Moreover, the teacher let them plan the roles and responsibilities of the group members by themselves.
Positive interdependence	Friendship and positive relationships within a group.	Offering resources, setting up reward, and creating a supportive environment	The students were allowed to choose their group members for the research project. Teacher also gave awards to the group.
Coordination	Everyone contributes to the learning task and works together toward the goal.	Using technology features that can facilitate shared workspaces where tasks can be shared and coordinated with others.	Padlet was used for storage and sharing.
Monitoring learning processes	Keeping track of student progress to make the learning more	Using technology to track and	The teacher monitored the learning process




---

efficient and identifying strengths and weaknesses in the instructional design.	monitor students' learning progress	from what students posted on Padlet.
---	-------------------------------------	--------------------------------------

---

## 5. Data Analysis

The data was analyzed using descriptive statistics and paired sample t-tests with the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program. Descriptive statistics were analyzed using the mean and standard deviation for the teamwork abilities and satisfaction of pre-service teachers using Padlet as a collaborative learning tool. Furthermore, paired sample t-tests were conducted to determine statistically significant differences in the learning achievement of pre-service teachers before and after using Padlet as a collaborative learning tool.

The interpretation of mean scores to analyze teamwork abilities were as follows (Srisaat, 2017):

4.51 – 5.00 means students have “excellent” teamwork abilities.

3.51 – 4.50 means students have “good” teamwork abilities.

2.51 – 3.50 means students have “fair” teamwork abilities.

1.51 – 2.50 means students have “poor” teamwork abilities.

1.00 -1.50 means students have “very poor” teamwork abilities.

The interpretation of mean scores to analyze students' satisfactions towards the use of Padlet were as follows (Srisaat, 2017):

4.51 – 5.00 means students are “extremely satisfied” with the use of Padlet.

3.51 – 4.50 means students are “very satisfied” with the use of Padlet.

2.51 – 3.50 means students are “satisfied” with the use of Padlet.

1.51 – 2.50 means students are “somewhat satisfied” with the use of Padlet.

1.00 -1.50 means students are “not at all satisfied” with the use of Padlet.



## Results

### 1. Pre-service teachers' learning achievement of using Padlet as a collaborative learning tool

Table 2 Paired Sample t-test of pre-service teachers' learning achievement

Learning effectiveness	Pre-test		Post-test		n	95% CI for Mean Difference		t	df	p
	M	SD	M	SD						
	11.15	2.01	15.63	3.30	27	-6.06	-2.89	-5.80*	26	.00

\* $p < .05$ .

A paired-samples t-test was conducted to compare pre-test and post-test mean scores on learning achievement. There was a significant difference in the scores for the pre-test ( $M = 11.15$ ,  $SD = 2.01$ ) and the post-test ( $M = 15.63$ ,  $SD = 3.30$ );  $t(26) = -5.80$ ,  $p < .05$ . The post-test scores after utilizing Padlet as a collaborative tool were higher than the pre-test scores at a statistically significant level of .05. These results support the research hypothesis, suggesting that undergraduate students increased their learning achievement in this course after using Padlet as a collaborative learning tool.

### 2. Pre-service teachers' teamwork abilities on using Padlet as a collaborative learning tool

Table 3 Mean and standard deviation of pre-service teachers' teamwork abilities

Statement	Teamwork abilities		Level
	M	SD	
We are able to collaborate to set goals in work	4.74	.52	Excellent
We are able to assign responsibilities in tasks	4.59	.50	Excellent
We are able to aware our own responsibilities	4.70	.54	Excellent
We maintain good relationship with our team members.	4.67	.48	Excellent
We provide assistance to team members	4.74	.44	Excellent



We maintain good working environment within the team.	4.56	.64	Excellent
We adjust ourselves to work together as a team.	4.70	.46	Excellent
We help to express opinions in work tasks.	4.67	.67	Excellent
We communicate within a team to help solve problems.	4.56	.80	Excellent
Total	4.65	.39	Excellent

The results indicated that pre-service teachers had excellent teamwork abilities when using Padlet as a collaborative learning tool ( $M = 4.65$ ,  $SD = .39$ ). Specifically, pre-service teachers were able to collaborate to set goals in their work ( $M = 4.74$ ,  $SD = .52$ ), and they provided assistance to team members within their group ( $M = 4.74$ ,  $SD = .44$ ). Moreover, they had excellent teamwork abilities in awareness of their own responsibility ( $M = 4.70$ ,  $SD = .54$ ) and adjustment to work together as a team ( $M = 4.70$ ,  $SD = .46$ ).

### 3. Pre-service teachers' satisfaction on using Padlet as a collaborative learning tool

Table 4 Mean and standard deviation of pre-service teachers' satisfaction on using Padlet as a collaborative learning tool

Statement	Satisfaction		Level
	<i>M</i>	<i>SD</i>	
The Process of Learning Activity			
Using Padlet makes me more enthusiastic and interested in learning	4.56	.64	Extremely satisfied
Using Padlet enables me to exchange opinions and interact with friends	4.67	.55	Extremely satisfied
I can use Padlet as a source to gain additional information.	4.59	.57	Extremely satisfied



Using Padlet helps create learning atmosphere.	4.63	.56	Extremely satisfied
Content			
Using Padlet helps me understand the content I've learned better.	4.37	.68	Very satisfied
Using Padlet bridge the gap of theoretical knowledge into practical knowledge	4.56	.50	Extremely satisfied
The Convenience of Media Usage			
The content on Padlet is arranged appropriately and easy to understand	4.70	.46	Extremely satisfied
The display on Padlet is suitable	4.59	.69	Extremely satisfied
It is convenient to access content on Padlet	4.78	.42	Extremely satisfied
Total	4.59	.38	Extremely satisfied

The results showed that pre-service teachers were extremely satisfied with the use of Padlet as a collaborative learning tool ( $M = 4.59$ ,  $SD = .38$ ). When considering the process of learning activity, pre-service teachers were extremely satisfied because using Padlet enabled them to exchange opinions and interact with their friends ( $M = 4.67$ ,  $SD = .55$ ) and helped them to create a learning atmosphere ( $M = 4.63$ ,  $SD = .56$ ). Regarding content, they were extremely satisfied that Padlet could bridge the gap between theoretical knowledge and practical knowledge ( $M = 4.56$ ,  $SD = .50$ ). They were very satisfied that this tool helped them understand the content better ( $M = 4.37$ ,  $SD = .68$ ). In terms of the media usage, pre-service teachers were extremely satisfied with the convenience of assessing content on Padlet ( $M = 4.78$ ,  $SD = .42$ ) and how the content was arranged appropriately and easy to understand ( $M = 4.70$ ,  $SD = .46$ ).





## Discussion

Regarding pre-service teachers' learning achievement using Padlet as a collaborative learning tool, the results showed that the post-test scores were significantly higher than the pre-test scores. Pre-service teachers increased their learning achievement after using Padlet as a collaborative learning tool. It indicates that Padlet is the platform that can promote learning achievement. The teacher used Padlet to share resources and encouraged students to participate in group work by submitting and sharing completed tasks and group assignments. It allows students to organize and present their ideas effectively. The teacher asked questions, assigned tasks, and monitored the work on Padlet, emphasizing individual accountability and monitoring learning processes as part of collaborative learning. This approach allows students to take ownership of their learning and keep track of their learning progress, enhancing their learning achievement. Waltermeyer et al. (2021) stated that Padlet serves as a virtual bulletin board where students can work together on classroom assignments, share resources, and organize course-related content in both traditional and online learning environments to foster student collaboration. Wang (2009) mentioned that monitoring the learning process enables teachers to assess students' individual and group learning more accurately, helping students identify their strengths and weaknesses and understand what needs to be done to progress in their learning. This is consistent with Boateng and Nyamekye (2022), who found that Padlet could improve learning outcomes in Integrated Sciences in Ghana by enhancing the level of attention, responsiveness, interest, and participation. Similarly, Deni and Zainal (2018) found that the use of Padlet helped students improve their understanding of the content because they had access to others' work and teacher's feedback. Students used Padlet to learn from their mistakes, see how others answered questions, and received feedback from teachers. Gawin (2021) also found that Padlet supported project-based learning in an entrepreneurship course, where participants used Padlet to facilitate remote group work discussions.

In terms of pre-service teachers' teamwork abilities when using Padlet as a collaborative learning tool, the findings indicated that pre-service teachers had excellent teamwork abilities. The results showed that all items indicated excellent teamwork abilities. This suggests that pre-service teachers believed that they had excellent teamwork abilities when using Padlet as a



collaborative learning tool. This might be because Padlet is a technology-enhanced learning tool that promotes collaboration and helps improve the teamwork abilities of pre-service teachers. The teacher assigned group work and allowed students to choose their own group members, enabling them to work with peers they have good relationships with. This approach emphasizes individual accountability and positive interdependence as part of collaborative learning. Each student is responsible for their task and supports one another in completing their research project. Moreover, they maintain a positive relationship with group members for the smooth progress of the project. According to Wang (2009), each member is accountable for their share of the work to achieve the group's overall goals, and good working relationships facilitate effective collaboration. Zainuddin et al. (2020) found that Padlet allows students to work in their own space for individual and group tasks. Students collaborate on specific tasks, making tasks more manageable and less stressful for them. Mahmud (2019) showed that using Padlet as a learning tool, students developed new ideas and knowledge through activities, shared ideas with friends, and collaborated and interacted with peers.

When considering pre-service teachers' satisfaction with using Padlet as a collaborative learning tool, the result showed that pre-service teachers were extremely satisfied with the use of Padlet as a collaborative learning tool. They were extremely satisfied with using Padlet as a part of their learning process, particularly in exchanging opinions and interacting with their friends. They were also extremely satisfied with the usage of Padlet which was easy to access and had appropriately arranged functions. This might be because the features of Padlet are easy to use and practical for their research group projects. They were satisfied and motivated to use Padlet, and the material on this platform is also easy for them to understand. The displays and functions of Padlet emphasize coordination in collaborative learning. According to Waltermeyer et al. (2021), Padlet is a tool that makes learning easier and more meaningful. It functions like sticky notes that share ideas on the wall instantly. It is a versatile pedagogical tool that can be accessed on any device. Padlet serves as a valuable learning resource where teachers can engage students and facilitate collaboration. Anwar et al. (2019) investigated students' perception at the use of Padlet in Linguistics class in Indonesia. The findings showed that most students have a positive attitude towards the use of Padlet in linguistic learning in general. It is pleasant for users to interact,



collaborate to share their work, ideas, and thoughts. This is consistent with Jong and Kim Hua (2021), who investigated the use of Padlet as a technological tool for assessing students' writing skills in online classrooms. The results found that the students exhibited positive responses towards Padlet. Most of the students found that Padlet is easy to use, interesting, practical and suitable to be used for writing assessment. Arouri et al. (2023) stated that Padlet is an engaging teaching strategy that makes it simple for students to participate without feeling self-conscious. Padlet eliminates the awkwardness and anxiety associated with replying at any time. Additionally, Al Momani and Abu Musa (2022) investigated students' attitude towards Padlet. The results showed a highly positive attitude towards Padlet as a mobile online interactive and collaborative tool.

### **Conclusion**

Padlet is an online platform designed for collaborative learning and student interaction. The study aimed to investigate the effect of using Padlet as a collaborative learning tool on pre-service teachers' learning achievement, teamwork abilities, and satisfaction. The study was conducted with 27 pre-service teachers enrolled in the Research for Improving Learning course at Burapha University. A one-group pre-test post-test design was used. Data were analyzed using mean, standard deviation, and paired sample t-test.

This study provides empirical evidence that Padlet is an effective digital tool that can be used as collaborative learning to promote learning achievement, teamwork abilities, and satisfaction. Pre-service teachers' post-test scores were higher than pre-test scores after using Padlet as a collaborative learning. Additionally, pre-service teachers had excellent teamwork abilities and they were extremely satisfied with the use of Padlet for collaborative learning. Padlet can create a collaborative learning environment.

### **Suggestion**

#### 1. Suggestions to apply in the field

1.1 Educational administrators and supervisors should promote and support the use of technology-enhanced learning in the classroom and establish guidelines for learning and teaching activities with technology to accommodate all learners.



1.2 Padlet can be used as a tool in developing teachers' teaching profession that could benefit teaching practices and promote collaboration.

## 2. Suggestions to apply in the future research

2.1 Future research should extend the research to different populations, such as secondary or tertiary students

2.2 Future research should explore the effectiveness of Padlet as collaborative tools using different research designs, such as qualitative research design or mixed methods research design

## References

- Al Momani, J. A., & Abu Musa, M. A. (2022). A comparative study of the effectiveness of using Padlet in distance learning: Viewpoint of postgraduate students. *Journal of Education and E-Learning Research*, 9(2), 95–102, <https://doi.org/10.20448/jeelr.v9i2.3954>
- Anwar, C., Nugroho, K. Y., & Nurhamidah, I. (2019). Students' perception at the use of Padlet in Linguistics class. *Journal of Linguistics, Literature, and Culture*, 1(1), 35-41, <https://doi.org/10.12928/notion.v1i1.714>
- Arouri, Y. M., Hamaidi, D. A., Al-Kaabi, A. F., Al Attiyah, A. A., & ElKhouly, M. M. (2023). Undergraduate students' perceptions on the use of Padlet as an educational tool for an academic engagement: Qualitative study. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 18(10), 86–106, <https://doi.org/10.3991/ijet.v18i10.38771>
- Boateng, S., & Nyamekye, M. (2022). Learning sciences with technology: The use of Padlet pedagogical tool to improve high school learners' attainment in Integrated Sciences. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 21(5), 239–262, <https://doi.org/10.26803/ijlter.21.5.13>



- Chen, Y. M. (2022). Understanding foreign language learners' perceptions of teachers' practice with educational technology with specific reference to Kahoot! and Padlet: A case from China. *Education and Information Technologies*, 27(2), 1439–1465, <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10649-2>
- Deni, A. R. M., & Zainal, Z. I. (2018). Padlet as an educational tool: Pedagogical considerations and lessons learnt. *ACM International Conference Proceeding Series*, 156–162, <https://doi.org/10.1145/3290511.3290512>
- Fuchs, B. (2014). The writing is on the wall: Using Padlet for whole-class engagement. *LOEX Quarterly*, 40(4), 7–9. <https://commons.emich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1221&context=loexquarterly>
- Gawin, D. F. (2021). Padlet for project-based learning in an Entrepreneurship course. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 7(2), 175–193, <https://doi.org/10.33736/jcshd.3329.2021>
- Gill-Simmen, L. (2021). Using padlet in instructional design to promote cognitive engagement: A case study of undergraduate marketing students. *Journal of Learning Development in Higher Education*, (20), 1–14, <https://doi.org/10.47408/jldhe.vi20.575>
- Jong, B., & Kim Hua, T. (2021). Using padlet as a technological tool for assessment of students' writing skills in online classroom settings. *International Journal of Education and Practice*, 9(2), 411–423, <https://doi.org/10.18488/journal.61.2021.92.411.423>
- Mahmud, M. Z. (2019). Students' perceptions of using Padlet as a learning tool for English writing. *Journal of Creative Practices in Language Learning and Teaching (CPLT)*, 7(2). <https://cplt.uitm.edu.my/v1/images/v7n2/Article3.pdf>



- Rulianah, N., Prabowo, A., & Sukono. (2022). Improving students' learning achievement through cooperative learning and Padlet application in class XI MIPA 3. *International Journal of Ethno-Sciences and Education Research*, 2(4), 147–151, <https://doi.org/10.46336/ijeer.v2i4.355>
- Shuker, M. A., & Burton, R. (2021). Educational technology review: Bringing people and ideas together with 'Padlet.' *Journal of Applied Learning and Teaching*, 4(2), 121–124, <https://doi.org/10.37074/jalt.2021.4.2.9>
- Srisaat, B. (2017). *Preliminary Research*. (10<sup>th</sup> ed). Suwiriyasasana.
- Strauß, S., & Rummel, N. (2020). Promoting interaction in online distance education: Designing, implementing and supporting collaborative learning. *Information and Learning Science*, 121(5), 251-260, <https://doi.org/10.1108/ILS-04-2020-0090>
- United Nations. (2023, 30 May). *Goals4: Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all*. <https://sdgs.un.org/goals/goal4>
- Waltemeyer, S., Hembree, J. R., & Hammond, H. G. (2021). Padlet: The multipurpose web 2.0 tool. *Journal of Instructional Research*, 10, 93–99. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1314149>
- Wang, Q. (2009). Design and evaluation of a collaborative learning environment. *Computers and Education*, 53(4), 1138–1146, <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2009.05.023>
- Zainuddin, N. M. M., Azmi, N. F. M., Yusoff, R. C. M., Shariff, S. A., & Hassan, W. A. W. (2020). Enhancing classroom engagement through Padlet as a learning tool: A case study. *International Journal of Innovative Computing*, 10(1), 49-57, <https://doi.org/10.11113/ijic.v10n1.250>

