



วารสาร การบริหารและนิตศการศึกษา

ISSN: 3027-8481

Journal of Educational Administration and Supervisions

ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2568 Vol.16 No.1 January-April 2025

วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา

ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2568 ISSN 3027-8481 (Online)

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการสาขาวิชาทางการศึกษา การวิจัยและพัฒนาริธีปฏิบัติกรแบบมีส่วนร่วม 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.ธัชชัย จิตรนันท์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์

อาจารย์ ดร.อุษา แก้วกำกวง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ

ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์

รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ

รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง

รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทระจิตร

รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์

รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริสิริ

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ

รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรณ นามวรรณ

รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ เทศบุตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ศรีพุทธรินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์

Professor Dr. Gary Price

Professor Dr. Marilyn Waring

Professor Dr. Dennis A. Francis

Associate Professor Dr. Tran Vui

สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

University of Wisconsin-Madison, USA

Deakin University, Australia

University of the Free State, South Africa

Hue University, Vietnam

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบทางวิชาการ

ศาสตราจารย์ ดร.พทุธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวกิจ ศรีปัดถา	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา สรวิวัฒน์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธน์ เนื่องเฉลิม	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมทรง สิทธิ	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์	วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
ผู้ศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา ฝาระนัต	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนบพร์ แสงวนิช	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพียงแข ภูผายาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาติดา นันทะไชย	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.พร้อมพีไล บัวสุวรรณ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิศา สืบบุญธรรม คล้ายจำแลง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทบรรณาธิการ

วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2568 นี้ ประกอบด้วยบทความวิจัย จำนวน 16 เรื่อง ซึ่งครอบคลุมสาขาวิชาต่าง ๆ ทางการศึกษา โดยทุกบทความได้รับการพิจารณาทางวิชาการอย่างเข้มข้นจากผู้ทรงคุณวุฒิบทความละ 3 ท่าน เพื่อคงคุณภาพทางวิชาการและการเผยแพร่ในฐานข้อมูลวารสารทั้งระดับชาติและนานาชาติ

กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้เขียนและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีแก่วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์
บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

วรายุทธ สาริบุตร, กัลยมน อินทุสุต

1-17

การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ณัฐพร เดชทะสอน, นาวิ อุตร, อัครวัฒน์ บุปผาพิทักษ์ดี

18-37

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
เอื้ออารี เอกพันธ์, อัครวัฒน์ บุปผาพิทักษ์ดี, นาวิ อุตร

38-57

การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสงขลา

สิริพร ทวะกาญจน์, สุนทรี วรรณไพเราะ

58-77

การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด
เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ที่ส่งเสริมจิตวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

กัลยาณี อุทุมทอง, วราพร เอรารวรรณ

78-94

แรงจูงใจการทำงาน ความมีอิสระในงานและการตัดสินใจเปลี่ยนสายงาน
จากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

เนรัญชลา ธิติพงษ์, วรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง, สุดารัตน์ สารสว่าง

95-108

แนวทางการป้องกันและการแก้ปัญหาพฤติกรรมรังแกกันของนักเรียนแผนการเรียนกีฬา
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

สุกัญญา ฉิมพนาม, วรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง, สุดารัตน์ สารสว่าง

109-123

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 อารีรัตน์ สุขดาษ, ธันยาภรณ์ นวลสิงห์	124-138
การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชั่นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ธีรศักดิ์ ม่วงเพชร , เพียงแข ภูผายาง	139-156
การพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดชัยภูมิ ธนาภา บุตติ, เพียงแข ภูผายาง	157-174
การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ยุพดี เอกบัว, เพียงแข ภูผายาง, เทิดศักดิ์ สุปันตี	175-187
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ภัทรธิดา สรรเสริญ, ศิลป์ชัย สุวรรณมณี	188-206
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อภิญญา ภูสมจิตร, อำนวย ทองโปรง	207-225
การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กาญจนาภรณ์ เปลี่ยนศรีเพ็ชร, สมศักดิ์ คงเที่ยง, อัจศรา ประเสริฐสิน	226-247
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ภาวดี นามม่วง, ชัยยนต์ เพาพาน	248-267
บทบาทที่เป็นจริง บทบาทที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาท ของพระสงฆ์ ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนเอกชนกลุ่มการกุศล ของวัดในพระพุทธศาสนา ธิดิยา ทองอยู่, วรณวิศา สืบบุญธรรม คล้ายจำแลง, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ	268-280



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

The Relationship between Transformational Leadership and School

Effectiveness in the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1

วรายุทธ สาริบุตร^{1*} กัลยมน อินทุสุต²

Valayoot Sa-riboot^{1*} Kanyamon Indusuta²

(Received: 2024-12-15; Revised: 2025-02-02; Accepted: 2025-02-04)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 2) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 322 คน จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen et al. และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ ประกอบไปด้วย 3 ตอน ตอนที่ 1 สถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check-list) ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของครู มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดเลือกตอบ (Check-list) จำนวน 26 ข้อ และตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดเลือกตอบ (Check-list) จำนวน 19 ข้อ สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

¹นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹Master's Degree Student, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²Assistant Professor, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

*Corresponding Author Email: tonzasari123@gmail.com



ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิผลของสถานศึกษา, โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

The purpose of this research was to study: (1) the level of teachers' opinions on transformational leadership under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1; (2) the level of teachers' opinions on the effectiveness of educational institutions under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1; and (3) the relationship between transformational leadership and school effectiveness under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1. The sample size comprises 322 teachers from the Samut Prakan Educational Service Area Office 1 for 2024. The sample was determined using the Cohen et al. table multi-stage random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire. This study consists of three sections: (1) The status of the respondent teachers, which is a checklist-style questionnaire; (2) Transformational leadership as perceived by teachers, assessed through a closed-ended, checklist-style questionnaire with 26 items; and (3) School effectiveness, evaluated using a closed-ended, checklist-style questionnaire with 19 items. The statistics used for data analysis include percentages, means, standard deviations, and correlation analysis using the Pearson correlation coefficient.

The research results were found that: (1) The level of teachers' opinions on transformational leadership under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 were at a high level; (2) The level of teachers' opinions on the effectiveness of educational institutions under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 were high; (3) The relationship between transformational leadership and school effectiveness under the



Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 administration showed a high correlation, which was statistically significant at .01.

Keyword: Transformational Leadership, School Effectiveness, Primary school

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในหลายมิติทั้งด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และ ความเปลี่ยนแปลงในภูมิรัฐศาสตร์ ทำให้การพัฒนาประเทศต้องเน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายใน เพื่อให้การเติบโตเป็นไปอย่างมั่นคงและยั่งยืน ภาครัฐต้องเร่งปรับปรุงกลไกทางสถาบัน พร้อมใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการพัฒนาการให้บริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสังคมในกระบวนการออกแบบนโยบาย การปรับรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสถานการณ์ จะช่วยให้ประเทศไทยก้าวสู่นาคตที่ยั่งยืนและเป็นธรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้นำองค์กรการศึกษาต้องปรับตัวเร็ว มองการณ์ไกล บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระจายความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม และใช้การเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ (เนตรนภา เจตน์จำนงค์, 2564) นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงวิสัยทัศน์แล้ว จะต้องมีการภาวะผู้นำที่แก้ปัญหาอนาคตได้ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในแนวทางการทำงาน และภารกิจขององค์กร พร้อมพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา (รอฮิม สุลหลง และนิตยา เรืองแป้น, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลหลักที่สำคัญของสถานศึกษา เป็นผู้นำวิชาชีพที่ต้องมีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ จึงนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ (เก็จกนก พลวงศ์, 2564) ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นไปตามหลักแนวคิดของ Bernard (1997) ที่ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างแรงบันดาลใจด้วยการเป็นตัวอย่าง (Idealized Influence) 2) การสร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นเขาวนปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการพัฒนาตามศักยภาพทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม โดยสถานศึกษาและคณะกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2560 และกำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สถานศึกษามีอิสระและความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ ทำให้การบริหารคล่องตัวและรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน



ชุมชน และท้องถิ่นพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มาตรา 35 และ มาตรา 34 (2) ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิผลสถานศึกษาและ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเกิดจากผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลง และจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้บุคลากรมีเป้าหมายชัดเจน และสร้างความมั่นคงให้สถานศึกษา ตามแนวคิดของ Mott (1972) มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการสร้างนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีทัศนคติที่ดี 3) ด้านความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 3 อำเภอรวมถึงเขตบริการที่เติบโตอย่างรวดเร็วจากการเป็นเมืองอุตสาหกรรมและศูนย์กลางการบิน ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการปรับตัว ของสถานศึกษาและคุณภาพการเรียนการสอน ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญ กับการเคลื่อนย้ายของนักเรียน สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป (กลุ่มนโยบายและ แผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1, 2567) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอยู่รอด และเจริญเติบโต โดยอาศัยการปรับตัวเข้ากับสภาพของการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของ สถานศึกษา (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2564) ต้องใช้ความรู้กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายในการปรับหลักสูตร พัฒนาคุณภาพครู และแก้ปัญหาขวัญกำลังใจ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2565) เพื่อให้การบริหารสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในจังหวัด สมุทรปราการ สถานศึกษาจึงต้องพัฒนาสถานศึกษาในสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และ นำไปประกอบการพัฒนาสถานศึกษาตลอดจนการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ ทำให้การบริหาร โรงเรียนมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (เก็จกนก พลวงศ์, 2564) จากเหตุผลดังกล่าว ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำจะต้องส่งเสริมความร่วมมือและสร้างแรงผลักดัน นำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผล

จากการศึกษาความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการยกระดับ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการบริหารที่สูงยิ่งขึ้นไป และเป็นแนวทางในการวางแผนกำหนด



นโยบาย กลยุทธ์ การบริหารงานบุคคลหรือบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแนวทางต่าง ๆ ทั้งระดับสถานศึกษา และระดับเขตพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุทธรูปการ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

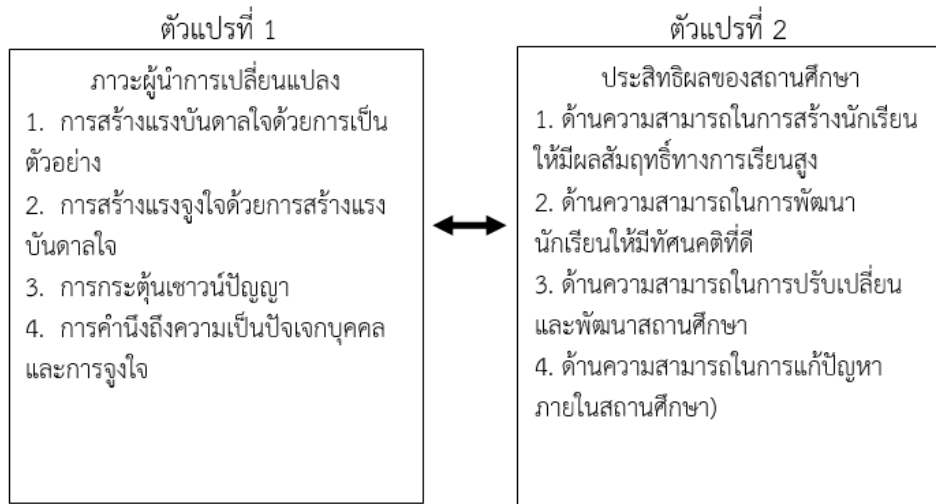
2. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,800 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน จำนวน 322 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ (Cohen Et AL., 2018) ค่าความเชื่อมั่น 95% และใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ได้แก่ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายของสถานศึกษาทั้งหมด (Simple Random Sampling) (ธัญญา มาต แดงสีดา, 2565)

3. ตัวแปรในการวิจัย

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Check-list) แบบมาตราประเมินค่า (Likert Scale Questions)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 แบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Check-list) แบบมาตราประเมินค่า (Likert Scale Questions)

5. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการศึกษา สร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของวิจัย

5.2 นำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) โดยกำหนดค่าคะแนน ความสอดคล้องตามเกณฑ์ โดยศึกษาและปรับปรุงใน (ชนันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์, 2565) ดังนี้

+1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ



0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในคำถามว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามว่าไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

5.3 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.5 ขึ้นไป นำไปสร้างแบบสอบถาม และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา

5.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปทดลองใช้ (try out) กับครู เป็นกลุ่มประชากรที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยพิจารณาจากการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.61 – 0.90 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.988

5.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแล้วไปเก็บข้อมูลกับครูในสังกัดจำนวน 322 คน

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

6.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่ผู้วิจัยกำหนด

6.2 นำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมลิ้งค์แบบสอบถามผ่าน Google Forms ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 322 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจาก Google Forms ได้ข้อมูลกลับมา 322 คน คิดเป็นร้อยละ 100

6.3 นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการตรวจสอบและเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

7.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)



7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสถานศึกษามีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสถานศึกษามีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสถานศึกษามีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสถานศึกษามีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสถานศึกษามีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

7.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ (อติเทพ เสี่ยงสาย และสงวน อินทร์รักษ์, 2566) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.30 ถึง 0.69 แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.00 ถึง 0.29 แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ



ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

(n=322)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้วยการเป็นตัวอย่าง	4.46	0.57	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ	4.34	0.59	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นเขว่นปัญญา	4.29	0.57	มาก	4
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.43	0.59	มาก	2
รวม	4.38	0.58	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าครูมีความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้วยการเป็นตัวอย่าง ($\bar{X}$ =4.46) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ =4.43) ด้านการสร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ =4.34) และด้านการกระตุ้นเขว่นปัญญา ($\bar{X}$ =4.29) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

(n=322)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความสามารถในการสร้างนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.46	0.57	มาก	1
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติที่ดี	4.41	0.57	มาก	3
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.29	0.54	มาก	4
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.44	0.55	มาก	2



ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
รวม	4.40	0.55	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการสร้างนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.46$) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติที่ดี ($\bar{X} = 4.41$) และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

(n=322)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{tot}
X_1	0.891**	0.794**	0.618**	0.750**	0.847**
X_2	0.816**	0.860**	0.699**	0.831**	0.891**
X_3	0.625**	0.630**	0.897**	0.713**	0.804**
X_4	0.783**	0.846**	0.610**	0.882**	0.865**
X_{tot}	0.849**	0.852**	0.787**	0.866**	0.934**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.934$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับในแต่ละด้านจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้วยการเป็นตัวอย่างเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นให้กับครูซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคลในการมอบหมายงานและส่งเสริมศักยภาพของครูอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและผลักดันครูโดยเน้นให้เห็นคุณค่าของการทำงานและการอุทิศตนเพื่อทีมซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญาผู้บริหารกระตุ้นครูให้ตระหนักถึงปัญหาในการทำงานและค้นหาแนวทางใหม่ ๆ โดยนำเสนอวิธีการใหม่และให้คำแนะนำในการทำงานมีค่าซึ่งเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่ทุ่มเทในการทำงาน ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกวางใจ สร้างความพยายามสูงขึ้นในครู กระตุ้นให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยทำให้เกิดความ ความเชื่อใจ และการยอมรับในตัวผู้นำ สอดคล้องกับแนวคิดของจิตติภรณ์ อุทัย และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสื่อสารให้รู้ว่าอนาคตสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปทิศทางใด และมองเห็นภาพการปฏิบัติงานในอนาคต สามารถอธิบายและจูงใจให้บุคลากรมองไปในทิศทางอันเดียวกันมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา อินทรเหมือน (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของอัญชลี สิงห์มูล และ วิเชียร รุ้ยนิยง (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญามาศ แดงสีดา (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของภัทรรัตน์ ไทรผ่องศรี และ ภัฏญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับในแต่ละด้านจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการสร้างนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดหาสื่อเทคโนโลยี และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารความขัดแย้งและวางแผนกลยุทธ์เพื่อ พัฒนางานสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติที่ดี สถานศึกษาและครูส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีและคุณธรรมที่พึงประสงค์ ความเมตตา วินัย ความอดทน และจิตใจความเป็นประชาธิปไตย ส่งผลให้นักเรียนมีความสามารถในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และสนับสนุนกิจกรรมที่พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดีและมีทัศนคติที่ดีต่อสังคม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับมาก และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา สถานศึกษาปรับตัวและพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ทันสมัย มีการปรับปรุงหลักสูตร และใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณธกร ภาโนมัย และเพ็ญแข ภูผาอาจ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จากการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวความคิดของเนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จของผู้บริหารในการบริหารจัดการภารกิจจนบรรลุเป้าหมาย ร่วมผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เกิดเจตคติทางบวกปรับตัวและเปลี่ยนแปลงแก้ปัญหา อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่พร้อมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน



และภายนอกสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับแนวคิดของปวีณา บุทธิจักร (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดี (2565) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.934$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกวางใจ ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และสร้างความพยายามสูงขึ้นในครู กระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้บริหารสถานศึกษาสร้างให้เกิดความเคารพ มีความจงรักภักดี มีความเชื่อใจ และการยอมรับในตัวผู้บริหารสถานศึกษานำไปสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษา บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ไม่เพียงแต่ผลสำเร็จของงาน แต่ยังต้องพิจารณาการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นชีวิตความสำเร็จของสถานศึกษา คือ ประสิทธิผล ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจและร่วมมือกันเพื่อให้ได้ผลผลิตที่ต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการใช้ความรู้และประสบการณ์สร้างแรงบันดาลใจให้ครูปฏิบัติงานตามเป้าหมาย จนเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของเก็จจกนก พลวงศ์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ เทียนดำ, สมชาย เทพแสง และสนั่น ประจงจิตร. (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มอำเภอนิคมน้ำพอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาพโดยรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอดิเทพ เสี่ยงสาย และสงวน อินทร์รักษ์ (2566) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง



ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนะดังนี้

1.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและมีความจำเป็นต้องพัฒนา คือ ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา กระตุ้นครูให้ตระหนักถึงปัญหาในการทำงานและค้นหาแนวทางใหม่ ๆ นำเสนอวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่ทุ่มเทในการทำงาน ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา กระตุ้นครูผู้สีกว้างใจ สร้างความพยายามสูงขึ้นในครู กระตุ้นให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในสถานศึกษา และกระตุ้นให้ครูเกิดจินตนาการริเริ่มสร้างสรรค์งาน

1.2 จากการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและมีความจำเป็นต้องพัฒนา คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารควรพัฒนาสถานศึกษาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนการสอน ปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน และเน้นการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล โดยการการบริหารจัดการให้สถานศึกษาทันสมัย มีคุณภาพ และสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

1.3 จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ดังนั้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดฝึกอบรมให้ผู้บริหารได้พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง ให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมและมีศักยภาพในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น



2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2.4 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.
- เก็จนก พลวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนันภัสร์ ปิยะภทธีรัตน์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ฐิติภรณ์ อุทัยย์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 8(5), 191-204. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/252226>
- ณธกร ภาโนมัย และเพียงแข ภูผายาง. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 11(2), 212-225. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/249553>
- ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.



- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสยาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา บุทธิจักร. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พนิดา อินทรเหมือน. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดี. (2565). รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23(1), 226-236. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jsr/article/view/248951>
- ภัทรรัตน์ ไทรผ่องศรี และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์*, 5(4), 285-294. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/265048>
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). *การจัดและการพัฒนาองค์การทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). บ.มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.
- รอฮิม สุลหลง และนิตยา เรืองแป้น. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. *วารสารอัล-ฮิกมะฮ์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี*, 24(12), 173-191. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HIKMAH/article/view/256860>
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2565). *การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งเน้นสมรรถนะผู้เรียนด้วยการเปลี่ยนแปลงโรงเรียน Whole School Transform: การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ*.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570*.
- สุภาภรณ์ เทียนคำ, สมชาย เทพแสง และสนั่น ประจงจิตร. (2565) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มอำเภออินทิมพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 19(37), 63-75. <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/15407/12394>



- อดิเทพ เล็งสาย และสงวน อินทร์รักษ์. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 6(4), 73-83. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/article/view/264753>
- อัญชลี สิงห์มูล และวิเชียร รุ้ยินยง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ*, 12(4), 16-29. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/259372>
- Bass, B.M. (1997). *Leadership and Performance Beyond Exception*. The Free Press.
- Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2018). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed). Routledge.
- Mott, R. M. (1972). *Organizational Effectiveness*. Good Year.



การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

Internal Supervision in Schools Affecting Active Learning Management under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom

ณัฐพร เดชทะสอน¹ นาวิ อุดร^{2*} อัครวัฒน์ บุปพาวิทักดี³

Nuttaporn Dettason¹ Nawee Udorn^{2*} Akkharawat Buppathaweesak³

(Received: 2024-12-16; Revised: 2025-01-27; Accepted: 2025-01-28)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา 2) ศึกษาและเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2567 จำนวน 277 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 64 คน และ ครู จำนวน 213 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ และใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายใน มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .49-.62 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .42-.58 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

¹ Master's Degree Student, Faculty of Education, Nakhon Phanom University.

²⁻³ อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

²⁻³ Lecturer, Faculty of Education, Nakhon Phanom University.

*Corresponding Author Email: nawee@npu.ac.th



มาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที (t-test: Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ครูมีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครู สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาสูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาใหญ่และใหญ่พิเศษ 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวม อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ และตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) การนิเทศภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการประเมินผลการนิเทศ X_3 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ X_2 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ X_4 ด้านการวางแผนการนิเทศ X_1 โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 67 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .99 + .25X_3 + .20X_2 + .20X_4 + .13X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy' = .28Z_3 + .23Z_2 + .23Z_4 + .17Z_1$$

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Abstract

This study aimed to: (1) examine and compare internal supervision practices in schools, based on school status and size; (2) examine and compare active learning management within these schools based on the same criteria; (3) analyze the relationship between internal supervision and active learning management; and (4) investigate the predictive power of internal supervision on active learning management under the Nakhon Phanom Secondary Educational Service Area Office, academic year 2024. The sample consisted of 277 people, including 64 school administrators and 213 teachers. The sample size was determined using percentage criteria, employing multistage sampling methods. Two instruments were used in this research: 1) a questionnaire on internal supervision with an



index of item-objective congruence (IOC) of 1.00 and item discrimination ranging from .49 to .62 and overall reliability of .94. and (2) a questionnaire on active learning management with identical IOC of 1.00, and item discrimination ranging from .42 to .58, values and reliability of .93. Statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation, and stepwise multiple regression.

The results of the study revealed that: 1) The internal supervision was rated at a high level, A comparison based on status showed that teachers rated internal supervision higher than school administrators. When classified by school size, differences were observed in one pair: school administrators and teachers in small schools rated internal supervision higher than their counterparts in large and extra-large schools; 2) Active Learning Management was rated at a high level. Comparisons based on status and school size showed no significant differences in opinions between school administrators and teachers; 3) There was a positive and statistically significant relationship at a high level ($p < .01$) in relationship between internal supervision and active learning management. 4) The factors of internal supervision affected active learning management. Four variables influenced active learning management under the Nakhon Phanom Secondary Educational Service Area Office. The evaluation of supervision was X_3 , implementation of Supervision was X_2 , Building Morale and Motivation X_4 , and Planning for Supervision. These variables were collectively accounted for 67% of the prediction X_1 .

Raw score equation

$$Y' = .99 + .25X_3 + .20X_2 + .20X_4 + .13X_1$$

Standardized score equation

$$Zy' = .28Z_3 + .23Z_2 + .23Z_4 + .17Z_1$$

Keyword: Internal Supervision, Active Learning Management



บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน สังคม และชาติ โดยเป็นกลไกหลักในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถได้เปรียบให้กับประเทศในการแข่งขันในเวทีโลก ภายใต้เศรษฐกิจและสังคมที่มีพลวัต ประเทศต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้และทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ การพัฒนาศักยภาพของคนไทยจึงมีความสำคัญในการสร้างสังคมที่มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการเตรียมพร้อมประเทศให้ก้าวข้ามปัญหาวิกฤตและไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2560 – 2579) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนการพัฒนา เพื่อให้การศึกษาไทยมีประสิทธิภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลและความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในระดับประเทศและโลก เป้าหมายหลักคือการเตรียมผู้เรียนให้มีทักษะและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยทักษะ 3Rs และ 8Cs โดยมุ่งเน้นการเตรียมผู้เรียนให้สามารถปรับตัวและเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและคาดไม่ถึง ซึ่งการนิเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นกิจกรรมสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพการเรียนการสอน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความตื่นตัวที่จะต้องศึกษา จัดกระทำข้อมูล และสร้างความเข้าใจในข้อมูล หรือความรู้นั้น ๆ ให้แก่ตนเอง เพื่อทำสิ่งที่เรียนรู้ให้มีความหมายต่อตนเองอันจะส่งผลให้สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) หัวใจสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทในการปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีครูเป็นโค้ช (Coach) และเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะและกระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และนำไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสม (กชภัทร์สงวนเครือ, 2562) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ประสบผลสำเร็จนั้นครูเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินการออกแบบในการจัดการเรียนรู้ โดยการปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นโค้ช และผู้อำนวยความสะดวกในชั้นเรียนพร้อมทั้งแสวงหาแนวทางในการเสริมต่อความรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ นอกจากนี้ การบูรณาการเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนรู้ถือเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าสนใจในกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยส่งเสริมให้



ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วารินทร์พร พันเพ็ญฟู, 2562)

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นความร่วมมือระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตลอดเวลา ตอบสนองต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับประโยชน์ทุกฝ่าย (สันติ หัตถิ, 2563) แต่เนื่องจากผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาจากภายนอกหรือศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีน้อย ไม่เพียงพอ ไม่สามารถนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึง ประกอบกับปัจจุบัน บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ รับรู้ปัญหาในสภาพจริง สามารถติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติการนิเทศได้ตลอดเวลา การทำงานจึงมีความต่อเนื่องและสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรวมพลังบุคลากรภายใน ให้สามารถนิเทศกันเองได้และผู้นิเทศต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (รัศมี ภูกันดาน, 2562)

จากการรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดี (O-NET) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดี (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมทุกวิชา 29.80 คะแนน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมทุกวิชา 32.60 คะแนน ซึ่งลดลงจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดี (O-NET) ในปีการศึกษา 2565 นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมทุกวิชา 30.27 คะแนน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมทุกวิชา 34.62 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จึงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และมุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยได้ดำเนินการโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ดังนี้ 1) การนิเทศบูรณาการที่เน้นบริบทพื้นที่ 2) การนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 3) การพัฒนาครูบุคลากร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหาร กิจกรรมการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยมุ่งยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พร้อมกระตุ้นให้ครูและบุคลากรพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีประสิทธิภาพและอย่างยั่งยืน



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสถานภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู และขนาดของสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสถานภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,783 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 127 คน และครู 1,656 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 277 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 64 คน และครู 213 คน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง (sample size) โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 15 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย มีจำนวน 2 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .49-.62 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .42-.58 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที (t-test แบบ Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป



ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นการสำรวจ รายการ (Check List) โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์และเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา ในส่วนที่เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์และเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า

1. การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศและด้านการประเมินผลการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 การวางแผนการนิเทศ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การนิเทศภายในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.34	.47	มาก
2. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	4.36	.44	มาก
3. ด้านการประเมินผลการนิเทศ	4.36	.42	มาก
4. ด้านการสะท้อนผลและสร้างขวัญกำลังใจ	4.35	.42	มาก
โดยรวม	4.35	.40	มาก

2. การเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ผู้บริหาร



สถานศึกษาและครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งครุมีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน

การนิเทศภายในสถานศึกษา	สถานภาพ ตำแหน่ง				t	P
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.25	.51	4.37	.45	1.80	.07
2. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	4.23	.49	4.40	.42	2.75**	.01
3. ด้านการประเมินผลการนิเทศ	4.28	.42	4.39	.42	1.79	.08
4. ด้านการสะท้อนผลและสร้างขวัญกำลังใจ	4.25	.46	4.38	.41	2.03*	.04
โดยรวม	4.26	.43	4.38	.38	2.32*	.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระหว่างขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การนิเทศภายในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการวางแผนการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.61	2	.81	3.77*	.02
	ภายในกลุ่ม	58.68	274	.24		
	รวม	60.29	276			
2. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.38	2	.69	3.61*	.03
	ภายในกลุ่ม	52.43	274	.91		
	รวม	53.81	276			



การนิเทศภายในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
	รวม	53.82	276			
3. ด้านการประเมินผลการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	.90	2	.45	2.55	.08
	ภายในกลุ่ม	48.46	274	.18		
	รวม	49.36	276			
4. ด้านการสะท้อนผลและสร้าง ขวัญกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.13	2	1.06	6.13**	.00
	ภายในกลุ่ม	47.54	274	.17		
	รวม	49.67	276			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.40	2	.70	4.58**	.01
	ภายในกลุ่ม	41.91	274	.15		
	รวม	43.31	276			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1 การนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวม แตกต่างกัน 1 คู่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นการนิเทศภายในสถานศึกษา สูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สถานศึกษาใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบรายคู่ การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่และ ใหญ่พิเศษ
		4.46	4.33	4.27
ขนาดเล็ก	4.46	-	.13	.19*
ขนาดกลาง	4.33	-	-	.06
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	4.27	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



3.2 การนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการวางแผนการนิเทศแตกต่างกัน 1 คู่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาสูงกว่าความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบรายคู่ การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการวางแผนการนิเทศ

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ
		4.45	4.32	4.24
ขนาดเล็ก	4.45	-	.13	.21*
ขนาดกลาง	4.32	-	-	.08
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	4.24	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 การนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศแตกต่างกัน 1 คู่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สูงกว่าความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบรายคู่ การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติการนิเทศ

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ
		4.47	4.33	4.27
ขนาดเล็ก	4.47	-	.14	.19*
ขนาดกลาง	4.33	-	-	.06
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	4.27	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



3.4 การนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสะท้อนผลและสร้างขวัญกำลังใจแตกต่างกัน 2 คู่ โดย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สูงกว่าความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษา ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบรายคู่ การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสะท้อนผลและสร้างขวัญกำลังใจ

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ
		4.45	4.30	4.26
ขนาดเล็ก	4.45	-	.15*	.19*
ขนาดกลาง	4.30	-	-	.04
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	4.26	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ รายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.35	.40	มาก
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.31	.43	มาก
3. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ	4.40	.38	มาก
4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้	4.30	.43	มาก
โดยรวม	4.34	.37	มาก



5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสถานภาพตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สถานภาพตำแหน่ง				t	P
	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.24	.47	4.38	.37	2.21*	.03
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.26	.47	4.33	.42	1.14	.26
3. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ	4.36	.43	4.40	.37	.82	.41
4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้	4.29	.43	4.31	.43	1.96	.84
โดยรวม	4.29	.40	4.36	.36	1.29	.20

6. เปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามขนาดสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.43	2	.21	1.33	.27
	ภายในกลุ่ม	44.00	274	.16		
	รวม	44.43	276			
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.95	2	.47	2.60	.08
	ภายในกลุ่ม	49.98	274	.18		



การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
	รวม	50.93	276			
3. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ	ระหว่างกลุ่ม	.83	2	.42	2.85	.06
	ภายในกลุ่ม	39.89	274	.15		
	รวม	40.72	276			
4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.66	2	.33	1.83	.16
	ภายในกลุ่ม	49.49	274	.18		
	รวม	50.15	276			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.65	2	.32	2.39	.09
	ภายในกลุ่ม	37.03	274	.14		
	รวม	37.68	276			

7. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า โดยภาพรวม การนิเทศภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .82$) กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แล้วเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการประเมินผลการนิเทศ กับด้านการสะท้อนผลและสร้างขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือด้านการปฏิบัติการนิเทศ รองลงมาคือด้านการวางแผนการนิเทศ

8. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ด้านการประเมินผลการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสะท้อนผลและสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการวางแผนการนิเทศ ร่วมกันทำนายอธิบายความแปรปรวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้ร้อยละ 67 ($R^2 = .67$)



ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตัวแปร	B	SE _b	Beta	t	P
ด้านการประเมินผลการนิเทศ (x ₃)	.25	.06	.28	4.32**	.00
ด้านการปฏิบัติการนิเทศ (x ₂)	.20	.05	.23	3.91**	.00
ด้านการสะท้อนผลและสร้างขวัญกำลังใจ (x ₄)	.20	.06	.23	3.23**	.00
ด้านการวางแผนการนิเทศ (x ₁)	.13	.05	.17	2.84**	.01
R = .82 R ² = .67 R _{adj} = .67 SE _{est} = .21 F = 8.04 a = .99					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .99 + .25X_3 + .20X_2 + .20X_4 + .13X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy' = .28Z_3 + .23Z_2 + .23Z_4 + .17Z_1$$

อภิปรายผล

จากการวิจัยการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้อภิปรายผล ตามสมมติฐาน ดังนี้

1. การนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพ ในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สามารถแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมและครอบคลุมที่สุด (รัศมี ภูกันดาน, 2562) สอดคล้องกับ อรรพรรณ โล่ห์คำ และคณะ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายใน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับอติกร ทาแกง (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่องการศึกษา บทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่าผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อการศึกษาบทบาทการนิเทศใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคณะครูพบว่าการสะท้อนผลการนิเทศยังขาดความชัดเจน การสำรวจสถานการณ์ปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหายังไม่สอดคล้องกับกระบวนการและความต้องการที่แท้จริง การปฏิบัติการนิเทศยังไม่เป็นไปตามแผนปฏิทินที่กำหนดไว้ และบุคลากรยังไม่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเครื่องมือนิเทศตามขั้นตอนที่วางไว้ นอกจากนี้ ยังขาดการประชุมชี้แจงแนวทางการนิเทศก่อนการดำเนินการ (ทัศนัย ใจกาวิณ, 2566) สอดคล้องกับเฉลิมวุฒิ โสมงาม (2562) ได้ทำวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมพบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการนิเทศภายในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจาก การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูและผู้บริหารในการนิเทศภายในสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับขนาดและบริบทของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งจะมีการดำเนินการนิเทศที่แตกต่างกัน สถานศึกษาขนาดเล็กมักใช้บุคลากรจากสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นในการช่วยนิเทศ และมีการนิเทศผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แม้ว่า สถานศึกษาขนาดเล็กจะดำเนินการนิเทศภายในอย่างจริงจัง แต่ยังประสบปัญหาด้านงบประมาณ บุคลากร และการสนับสนุนจากชุมชนที่มีข้อจำกัด สถานศึกษาขนาดเล็กจึงมีบทบาทการดำเนินการที่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีทรัพยากรมากกว่า (ทัศนัย ใจกาวิณ, 2566) สอดคล้องกับงานวิจัยของญาณิ ญาณะโส (2562) ได้ทำวิจัย เรื่องบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง 107 และตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในหลักการ



บริหารงานวิชาการ รวมถึงทักษะในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ (เฉลิมพล กันทะวงศ์, 2567) รวมถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมส่งเสริมให้ครูมีความรู้และความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก เพื่อพัฒนาสมรรถนะและทักษะอาชีพของผู้เรียน รวมถึงทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยดำเนินโครงการต่าง ๆ ได้แก่ 1) โครงการนิเทศบูรณาการใช้พื้นที่เป็นฐาน 2) โครงการนิเทศการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นการพัฒนาการเรียนรู้ในห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้ 3) โครงการพัฒนาครูและบุคลากรผ่านการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนวิชาชีพ รวมถึงการนิเทศภายนอก เพื่อวางแผนและให้คำปรึกษาในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2566) สอดคล้องกับอภิศร ทาแกง. (2564) ได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง บทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย พบว่า ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.1 การเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำแนกตามสถานภาพ พบว่าโดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจ เนื่องจาก การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการองค์ความรู้แบบสหวิทยาการ การปฏิบัติจริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) และมีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน ให้มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย มีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) สอดคล้องกับ จิตรลดา พระสุราช และ จารุวรรณ เขียวน้ำขุม (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยสถานศึกษาทุกขนาดต้องจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้มีคุณสมบัติครบถ้วนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และให้บุคคลทุกคนมีสิทธิ์และโอกาสเท่าเทียมในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี โดยไม่มีค่าใช้จ่าย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) จึงส่งผลให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม จำแนกตามขนาดของ



โรงเรียน ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ จิตรลดา พระสุราช และ จารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยภาพรวม พบว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ วิมลมาศ เทียนศรี และ ทินกร พูลพุด (2567) ได้ทำวิจัย เรื่อง การนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จากการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนครูในการนิเทศมีผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการสอนของครู ทำให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา 4 ตัวแปร สามารถเรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ ที่มีค่า Beta จากสูงไปต่ำ ได้ดังนี้ ด้านการประเมินผลการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสะท้อนผลและสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการวางแผนการนิเทศ ที่สามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) อยู่ระหว่าง .69 -.82 โดยตัวแปรทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันทำนายอธิบายความแปรปรวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประสบผลสำเร็จ ได้ร้อยละ 67 ($R^2 = .67$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับจิตรลดา พระสุราช และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์หาอำนาจการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 84 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนผลักดันให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประสบผลสำเร็จ



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ดังนั้น ผู้บริหารและบุคลากร ในสถานศึกษาควรร่วมกัน วางแผนการนิเทศ โดยการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ประชุมเตรียมการนิเทศ กำหนดขอบเขตในการนิเทศ จัดลำดับความสำคัญของปัญหา แต่งตั้งคณะกรรมการ กำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการนิเทศภายในอย่างชัดเจน กำหนดปฏิทิน ตารางเวลาในการนิเทศภายใน จัดทำโครงการนิเทศภายในบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาและ ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่าง สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

1.2. ผลจากการศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สร้างความรู้และทักษะในการออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาระบบการประเมินที่หลากหลายและเหมาะสม ปรับปรุงการประเมินผลตามสภาพ จริง นำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาในด้านเหล่านี้จะช่วยยกระดับคุณภาพการ เรียนการสอนและทำให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

1.3. ผลจากการศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม พบว่า ด้านที่ส่งผล คือด้านการประเมินผลการนิเทศ ด้าน การปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสะท้อนผลและสร้างขวัญกำลังใจ และ ด้านการวางแผนการนิเทศ ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาควรพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้านนี้ จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพของการนิเทศ และมีผลดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาดีขึ้นอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยรูปแบบการวางแผนการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัศึกษานครพนม

2.2 ควรมีการวิจัยรูปแบบการประเมินที่เหมาะสมกับการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัศึกษานครพนม

2.3 ควรมีการวิจัยการนิเทศภายในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านต่าง ๆ ใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม



เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กษภัทร สกวนเครือ. (2562). *โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา* สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. หน่วยศึกษานิเทศก์.
- จิตรลดา พระสุราช และ จารุวรรณ เขียวน้ำชุม. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2. *วารสารการอาชีวศึกษาภาคใต้* 1, 6(1), 36-43. https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/csnp_veis1/article/view/243392
- เฉลิมพล กันทะวงศ์ (2567). *การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกขอโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เฉลิมวุฒิ โสมงาม. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ญาณิ ญาณะโส. (2562). *การศึกษามหาวิทยาลัยการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ทัศนัย ใจกาวิณ (2566). *การนิเทศภายในของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สองใน อำเภอแม่ฟ้าหลวง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- รัศมี ภูกันดาน. (2562). *การพัฒนาแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วารินทร์พร ฟันเฟื่องฟู. (2562). *การจัดการเรียนรู้ Active Learning ให้สำเร็จ* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.



- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. มูลนิธิสดศรี- สฤษดิ์วงศ์.
- วิมลมาศ เทียนศรี และ ทินกร พูลพุด. (2567). การนิเทศภายในสถานศึกษาแบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 11(2), 419-437. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU/article/view/269007>
- สันติ หัตถิ. (2563). *การพัฒนาระบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ*.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *เอกสารการนิเทศภายในสถานศึกษา*. หน่วยศึกษานิเทศ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *บทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบ และ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน*.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พริกหวานกราฟฟิก จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก*. เซ็นจูรี่จำกัด.
- อธิกร ทาแกง. (2564). *การศึกษายทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อรรณณ โลห์คำนิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ วรศนันท์ เดชปานประสงค์และ ฤทัยกานต์ อ่อนละอ (2565). การนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 8(1), 186-202. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/svittj/article/view/255884>



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

Creative Leadership of School Administrators Affecting Organizational Climate
of Schools under the Secondary Educational Service Area Office NAKHON
PHANOM

เอื้ออารี เอกพันธ์^{1*} อัครวัฒน์ บุปผาพิทักษ์² นาวิ อุดร³

Eur-aree Ekphan^{1*} Akkharawat Buppataweesak² Nawee Udorn³

(Received: 2024-12-16; Revised: 2025-02-08; Accepted: 2025-02-13)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา 2) ศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา และ 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 277 คน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 64 คน ครู จำนวน 213 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .23-.80 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษามีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .24-.80 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

¹ Master's Degree Student, Faculty of Education, Nakhon Phanom University

²⁻³ อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

²⁻³ Lecturer Faculty of Education, Nakhon Phanom University

*Corresponding Author E-mail: nawee@npu.ac.th



มาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 4) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา มี 3 ตัวแปรได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านการมีความยืดหยุ่น (X_5) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 64 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.57 + .22X_4 + .22X_5 + .09X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy' = .33Z_4 + .28Z_5 + .13Z_1$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, บรรยากาศองค์การ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study and compare the creative leadership of school administrators by status and school size, 2) to study and compare the organizational climate of schools by status and school size, 3) to study the relationship between the creative leadership of school administrators and organizational climate of schools, and 4) to study the predictive power for creative leadership of school administrators affecting organizational climate of schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom. The samples consisted of 277 including 64 schools' administrators and 213 teachers followed the percent criterion in sample size specification, and they were selected by multi-stage random sampling. The instruments used were 2 aspects of five-rating scale



questionnaires: 1) a questionnaire about creative leadership of school administrators with the Index of Item Congruence (IC) between .80-1.00, the discrimination between .23-.80, and the reliability of .99; and 2) a questionnaire about organizational climate of schools with the Index of Item Congruence (IC) between .60-1.00, the discrimination between .24-.80, and the reliability of .95. The statistics employed were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way analysis of variance, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression stepwise analysis.

The results revealed that 1) the overall creative leadership of school administrators was at the high level. In comparison, the overall creative leadership of school administrators by status revealed non-significant difference. The overall creative leadership of school administrators by school size revealed the statistically significant difference at the .01 level. 2) The overall organizational climate of schools was at the high level. In comparison, the overall change management classified by status revealed non-significant difference. The overall organizational climate of schools by school size revealed the statistically significant difference at the .01 level. 3) The creative leadership of school administrators and organizational climate of schools revealed quite high significant positive correlation at the .01 level. 4) There were 3 variables of creative leadership of school administrators and organizational climate of schools : ability to work as a team (X_4), flexibility (X_5), and vision (X_1). They could be predicted up to 64 percent. The equation can be written as follows:

Forecasting equation in raw scores

$$Y' = 1.57 + .22X_4 + .22X_5 + .09X_1$$

Forecasting equation in standard scores

$$Zy' = .33Z_4 + .28Z_5 + .13Z_1$$

Keyword: Creative Leadership, Organizational Climate, School Administrator



บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายและหลักการการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพรู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทสำคัญที่จะกระตุ้น ควบคุม อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีลักษณะตามที่สังคมต้องการ โดยผู้บริหารต้องพยายามกระตุ้นให้บุคลากรรู้ถึงคุณค่าในงานวิชาชีพครูและสร้างบรรยากาศการทำงาน (ศิริกาญจน์ ไกรบำรุง, 2559) ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานก็คือบรรยากาศขององค์การ ซึ่งบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีจะทำให้ผลของการปฏิบัติงานบรรลุไปสู่จุดมุ่งหมายที่สำคัญได้ ทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่มีความหมาย ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Fox et al., 1975) โดยพฤติกรรมของผู้นำส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียน อีกทั้งยังเป็นตัวแปร สามารถใช้ทำนายความสำเร็จขององค์การได้ ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อสภาพบรรยากาศขององค์การ ในขณะเดียวกันสภาพบรรยากาศขององค์การก็มีผลกระทบต่อนวัตกรรมของผู้ร่วมงาน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ (Stringer, 2002)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม บริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดนครพนม ซึ่งในแต่ละโรงเรียนก็มีการบริหารที่แตกต่างกัน จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า ครูมีอัตรากำลังใจน้อย ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ครูยังต้องปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ ที่ผู้บริหารมอบหมาย



ทำให้การปฏิบัติงานของครูเกิดความล่าช้า ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะดังกล่าวถือว่าเป็นบรรยากาศองค์การที่ไม่ค่อยดี ซึ่งสิ่งดังกล่าวมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานถ้าหากผู้เกี่ยวข้องมีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานหรือต่อหน่วยงานองค์การ ย่อมทำให้หน่วยงานหรือองค์การประสบผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม คือ มีกระบวนการที่นำเอาทักษะ ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและคนในองค์การ และการปฏิบัติงานของครูที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวมทั้งเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน มาบูรณาการประยุกต์ใช้ให้เกิดกระบวนการทำงานใหม่ ๆ รวมไปถึงการพัฒนา ปรับปรุงและบริการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพิ่มศักยภาพและคุณค่าสู่สังคม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของตนเอง เพื่อใช้สร้างบรรยากาศในองค์การให้ดีขึ้น ทำให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีแรงจูงใจในการทำงาน และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,783 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 127 คน และครู 1,656 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2567 จำนวน 277 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 64 คน และครู 213 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนประชากรมีน้อย จึงปรับเกณฑ์ร้อยละเพื่อให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามเกณฑ์ที่สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1.1 ผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็กร้อยละ 50 จากประชากร จำนวน 58 คน ได้ผู้บริหารเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 29 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางร้อยละ 50 จากประชากรจำนวน 32 คน ได้ผู้บริหารเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 16 คน และผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษร้อยละ 50 จากประชากรจำนวน 37 คน ได้ผู้บริหารเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 19 คน

1.2 ครู สถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 15 จากประชากร จำนวน 543 คน ได้ครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 81 คน ครู สถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 15 จากประชากร จำนวน 420 คน ได้ครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 คน และครู สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ร้อยละ 10 จากประชากร จำนวน 693 คน ได้ครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 69 คน

2. การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยมีขั้นตอนของการสุ่ม ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาตามขนาดโรงเรียนโดยการกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นขั้นในการสุ่มได้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 29 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 16 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 19 คน

ขั้นที่ 2 จากกลุ่มตัวอย่างในขั้นที่ 1 ผู้วิจัยทำการสุ่มตามสถานภาพให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในข้อ 1



ขั้นที่ 3 จากกลุ่มตัวอย่างในขั้นที่ 2 ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก โดยมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ตามขนาดโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ (1) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหารายข้อระหว่าง .80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .23-.80 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 (2) บรรยายาคอองค์การของสถานศึกษา มีทั้งหมด 6 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .24-.80 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามนำเสนอข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และ ร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และนำเสนอข้อมูลโดยการแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และนำเสนอข้อมูลโดยการแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รายละเอียดดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.40	.48	มาก
2. ด้านการมีจินตนาการ	4.38	.47	มาก
3. ด้านการมีภาวะผู้นำ	4.44	.44	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.37	.48	มาก
5. ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.46	.41	มาก
รวม	4.41	.40	มาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพ				t	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.43	.49	4.39	.47	.45	.65
2. ด้านการมีจินตนาการ	4.37	.51	4.39	.46	.26	.80
3. ด้านการมีภาวะผู้นำ	4.48	.49	4.43	.42	.78	.44
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.44	.49	4.34	.47	1.36	.18
5. ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.46	.44	4.46	.40	.10	.92
รวม	4.43	.44	4.40	.39	.57	.57

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมี



จินตนาการ ด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีความยืดหยุ่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมีวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.19	2	.60	2.66	.07
	ภายในกลุ่ม	61.37	274	.22		
	รวม	62.56	276			
2. ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	2.31	2	1.15	5.38**	.01
	ภายในกลุ่ม	58.99	274	.21		
	รวม	61.31	276			
3. ด้านการมีภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	2.60	2	1.30	7.07**	.00
	ภายในกลุ่ม	50.29	274	.22		
	รวม	52.29	276			
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.50	2	1.25	5.67**	.00
	ภายในกลุ่ม	60.45	274	.22		
	รวม	48.80	276			
5. ด้านการมีความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	1.58	2	.79	4.97**	.01
	ภายในกลุ่ม	43.71	274	.16		
	รวม	45.30	276			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.98	2	.99	6.43**	.00
	ภายในกลุ่ม	42.08	274	.15		
	รวม	44.56	276			

** p < .01



4. ผลการศึกษابรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับการปฏิบัติบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.39	.48	มาก
2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.43	.45	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	4.42	.42	มาก
4. ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	4.35	.39	มาก
5. ด้านการผูกพันต่องค์การ	4.36	.47	มาก
6. ด้านการให้รางวัล	4.39	.46	มาก
รวม	4.39	.32	มาก

5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา	สถานภาพ				t	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.49	.51	4.37	.48	1.61	.11
2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.50	.47	4.41	.44	1.36	.18
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	4.44	.44	4.41	.41	.33	.74
4. ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	4.37	.39	4.35	.39	.40	.69
5. ด้านการผูกพันต่องค์การ	4.31	.45	4.37	.47	.89	.37



บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา	สถานภาพ				t	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
6. ด้านการให้รางวัล	4.40	.39	4.39	.48	.18	.20
รวม	4.42	.32	4.38	.32	.70	.48

**p < .01

6. การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านการผูกพันต่อองค์การ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการให้รางวัล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

บรรยากาศองค์การ ของสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3.05	2	1.53	6.78**	.00
	ภายในกลุ่ม	61.66	274	.23		
	รวม	64.71	276			
2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.63	2	1.31	6.77**	.00
	ภายในกลุ่ม	53.30	274	.20		
	รวม	55.93	276			
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	1.21	2	.61	3.53*	.03
	ภายในกลุ่ม	47.09	274	.17		
	รวม	48.30	276			
4. ด้านการสนับสนุนการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.42	2	1.12	7.61**	.00
	ภายในกลุ่ม	40.35	274	.15		
	รวม	42.77	276			



บรรยากาศองค์การ ของสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	รวม	42.59	276			
5. ด้านการผูกพันต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.34	2	.67	3.11*	.05
	ภายในกลุ่ม	58.90	274	.22		
	รวม	70.23	276			
6. ด้านการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	.72	2	.36	1.69	.19
	ภายในกลุ่ม	58.48	274	.21		
	รวม	59.20	276			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.71	2	.86	8.23**	.00
	ภายในกลุ่ม	26.56	274	.10		
	รวม	28.27	276			

**p < .01, *p < .05

7. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy}=.78$) กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในระดับค่อนข้างสูง

8. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) อยู่ระหว่าง .66-.77 โดยตัวแปรทั้ง 3 ด้านร่วมกันทำนายอธิบายความแปรปรวนบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ร้อยละ 64 ($R^2=.64$) และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา

ตัวแปร	B	SEb	Beta	t	Sig.
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4)	.22	.04	.33	5.31**	.00
ด้านการมีความยืดหยุ่น (X_5)	.22	.04	.28	4.58**	.00
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.09	.03	.13	2.38**	.00



$$R = .79 \quad R^2 = .64 \quad \text{Adjusted } R^2 = .63 \quad SE_{est} = .19 \quad F = 95.39 \quad a = 1.57$$

**p < .01

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.57 + .22X_4 + .22X_5 + .09X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy' = .33Z_4 + .28Z_5 + .13Z_1$$

อภิปรายผล

จากการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้อภิปรายผล ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันตามสถานการณ์ของสังคมโลก จึงต้องพัฒนาตนเอง คิดปรับเปลี่ยนหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษามากขึ้น มีการรอบแนวคิดในการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้ความสามารถของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จูงใจบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน มีทักษะการติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงกระตุ้นศักยภาพของบุคลากรให้เกิดความกระตือรือร้นในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสามารถยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ จึงทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก (ภูวนาท คงแก้ว และคึกฤทธิ์ ศิลาฉาย, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของภาสกรณีย์ คำพันธ์ (2566) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Olson (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำความคิดสร้างสรรค์และทักษะการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ได้โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการพัฒนาและสนับสนุนด้านแหล่งทรัพยากรความรู้ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นอีกด้วย



1.1) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารโดยระบุนิเทศน์ และปฏิบัติตามแผนงานอย่างเป็นระบบและสร้างกำลังใจให้มีความไว้วางใจแก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของครูในทุกรูปแบบให้เป็นไปด้วยประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ซึ่งผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ได้โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการพัฒนาและสนับสนุนด้านแหล่งทรัพยากรความรู้ ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นอีกด้วย เป็นบทบาทในการสร้างความไว้วางใจของครูในโรงเรียน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูของครูอย่างมีประสิทธิภาพและให้เต็มตามศักยภาพ (Lisa Olson, 2012) สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะนาฟี อินนูยซี (2564) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมองว่าขนาดสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงาน มีผลต่อปัจจัยในการบริหารงาน เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารงานที่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานที่มาก ใกล้เคียงอายุราชการ ผ่านประสบการณ์ร้อนหนาวมาก ในทางกลับกันมีความแตกต่างพอสมควร กับผู้บริหารสถานศึกษาหน้าใหม่ มีประสบการณ์น้อยในการบริหาร และสืบเนื่องจากโครงการต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการได้จัดสรรงบประมาณให้กับสถานศึกษาทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างพอสมควร ส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีทัศนคติต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน (กชพร จันทรแดง, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ งามบ้านผือ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ผลการศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่



มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมด ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เป็นสภาวะภายในองค์กรที่บุคคลในองค์กรสามารถรับรู้ได้ถึงสภาวะนั้นโดยผ่านความรู้สึกนึกคิด ซึ่งบรรยากาศองค์การเป็นแรงกดดันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกในองค์กร (สุภัทสร ชูประยูร และคณะ, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทริกันต์ บุญฤทธิ์ (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2.1) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบรรยากาศองค์การ มีความสำคัญด้านการบริหารจัดการทั้งต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นในองค์กรเป็นอย่างมากแล้ว ยังมีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายด้วย (Hellriegel & Slocum, 1974) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ พิลาจันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษามหาวิทยาลัยของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการศึกษาพบว่า เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีผลทำให้จำนวนครูผู้สอนและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้น ๆ มีจำนวนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงอาจเป็นเหตุทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การภายในโรงเรียนแตกต่างกัน (ธนพงศ์ วังทะพันธ์, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ พิลาจันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษามหาวิทยาลัยของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการศึกษาพบว่า เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในภาพรวมและรายด้าน

3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy}=.78$) กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในระดับ



ค่อนข้างสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร ผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์กร เพราะบรรยากาศองค์กรจะช่วยให้การบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้การเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นละบรรลุปเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้น (Brown & Moberg, 1980) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา หนูยศ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน สมการพยากรณ์บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้อ่านาพยากรณ์ร้อยละ 62.10 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jaafari and Soleimani (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการรับรู้ ความสามารถตนเองของครู ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูในทางบวก บรรยากาศองค์กร ในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่บรรยากาศองค์กรในโรงเรียนกับการรับรู้ความสามารถ ตนเองไม่มีความสัมพันธ์กัน

4) ผลการวิเคราะห์อำนาจการพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์บรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) อยู่ระหว่าง .66-.77 โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 64 ($R^2 = .64$) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรเป็นไปในทางบวก ทำให้ครูมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีการตัดสินใจร่วมกัน ทำงานเป็นทีม และโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทร ดูแลห่วงใยและมีความผูกพันกัน (วาสนา คุระแก้ว, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ ชื่นห้วน (2562) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ที่ส่งผลจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และสามารถร่วมกันทำนายการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ได้ร้อยละ 67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีจินตนาการและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้บริหารควรฝึกมองปัญหาในหลายแง่มุมเพื่อหาแนวทางที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหา วิเคราะห์ปัญหาอย่างลึกซึ้ง รวมถึงการใช้ข้อมูลเชิงสถิติหรือข้อมูลเชิงพฤติกรรมมาสนับสนุนการตัดสินใจ เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) หรือเทคโนโลยีฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่ทำให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวและกระตือรือร้นในการร่วมมือแก้ปัญหา

1.2 ผลจากการศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้าร่วมการอบรม ประชุมสัมมนาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ ความสามารถ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการอบรม จัดตารางงานที่ยืดหยุ่น เพื่อให้ครูสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้โดยไม่กระทบต่อการกิจหลัก ติดตามผลการอบรมโดยให้ครูนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดต่อในรูปแบบของการจัดประชุมย่อยในโรงเรียน

1.3 ผลจากการศึกษาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา พบว่า ด้านที่ส่งผล คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 3 ด้านนี้ เพื่อบรรยากาศที่ดีขององค์การ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม การมีความยืดหยุ่น และการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญทั้ง 3 ด้าน ซึ่งเป็นจุดแข็งนำมาพัฒนาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาและการบริหารจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม และเขตอื่น ๆ ต่อไป

2.3 ควรมีการวิจัยผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. พริกหวานกราฟฟิค.
- กชพร จันทระแดง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. วารสารทัศนมิติทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 1(2), 1-15. <https://so10.tci-thaijo.org/index.php/JPE/article/view/637/513>
- จักรพงษ์ พิลานจันทร์. (2563). การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 6(2), 39-51. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/scaj/article/view/235532/165996>
- จุฑามาส ชุ่นห้วน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ธนัทพงษ์ วัชระพันธ์. (2564). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทริกันต์ บุญฤทธิ์. (2566). ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ภาณุณีย์ คำพันธ์. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภูวนาท คงแก้ว และศีกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2, *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(4), 82-97. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/247655>
- มะนาปี อินนุชชี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.



- วาสนา กระแก้ว, อรรครา ธรรมาธิกุล และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 12. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 421-434. <https://so06.tcithaijo.org/index.php/mcjou/article/view/255827>
- สุภัทสร ชูประยูร. (2563). การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 12(3), 152-170. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/nakboot/article/view/245968>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.*
- ศิริกาญจน์ ไกรบำรุง. (2559, 17 มิถุนายน). *บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนเลิงสาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 นครราชสีมา [เอกสารนำเสนอ]. การประชุมวิชาการ และเสนอผลงานวิจัยระดับชาติครั้งที่ 3: เรื่อง ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้สู่ความยั่งยืน, นครราชสีมา, ประเทศไทย.*
- อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อัจฉรา หนูยศ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.*
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organizational theory and management: A macro approach*. John Wiley & Sons.
- Fox, R. S. (1975). *School climate improvement: A challenge to the school administrator*. Phi Delta Kappa.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (1974). *Management: Contingency approach*. Addison Wesley Publishing Company.
- Jaafari, P., & Soleimani, N. (2012). The relationship among organizational climate, rganizational learning and teachers' self-efficacy. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 2212-2218. https://drive.google.com/file/d/1prLg1Qf1zTAiFSf_e_8qGuEa_ATUTu6P/view?fbclid=IwAR1uCJ_KkHQ8kEvaG-blQwFT7jzs2iQa_HHRNkNtlk1UmeJ3_g0LM1H7nGI



Olson, L. (2012). *Leadership and creativity in research investigations of leadership and leader-Member exchange (Lmx) in research groups*. [Unpublished doctoral dissertation]. University of Gothenburg.

Stringer, R. (2002). *Leadership and organization climate*. Person Education.



การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ จังหวัดสงขลา

Promoting Lifelong Learning in Educational Institutions under Songkhla Provincial Office of Learning Encouragement

สิริพร ทวะกาญจน์¹ สุนทรี วรรณไพเราะ^{2*}

Siriporn Tawakan¹ Suntaree Wannapairo^{2*}

(Received: 2024-12-17; Revised: 2025-01-24; Accepted: 2025-01-28)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) เพื่อเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา จำนวน 184 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการกำหนดขนาดของเครชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก และผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 0.966 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า T-Test (Independent t - test) ทดสอบค่า F - Test และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ในกรณีที่การทดสอบเอฟ (F - test) มีนัยสำคัญทางสถิติที่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัย พบว่า 1) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา จำแนกตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาด

¹นิสิตปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

¹Master's Degree Students, Faculty of Education, Thaksin University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

²Assistant Professor, Faculty of Education, Thaksin University

*Corresponding Author Email: suntaree@tsu.ac.th



สถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา 1) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ชุมชน และภาคีเครือข่าย 2) เป็นศูนย์กลางในการประสานงานและพัฒนาระบบสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ 3) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและกระจายโอกาสการเรียนรู้ 4) พัฒนาสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) สร้างแนวทางและรูปแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการยืดหยุ่นและเข้าถึงได้ง่าย 6) การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยและตรงกับความต้องการของผู้เรียน

คำสำคัญ: การเรียนรู้ตลอดชีวิต, การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต, สงขลา

Abstract

This research aimed to 1) study the promotion of lifelong learning, 2) compare the promotion of lifelong learning, and 3) study the approach to promoting lifelong learning. The sample group used in the research was 184 teachers under the Office of the Provincial Learning Promotion in Songkhla Province. The sample group was determined from the Krejcie and Morgan (1970) sample size determination table and stratified random sampling according to the size of the educational institution. Then, simple random sampling was used by drawing lots. The informants from the interviews were 5 educational institution administrators who had worked as administrators in the district level learning promotion centers under the Office of the Provincial Learning Promotion in Songkhla Province for no less than 5 years or had a professional status of no less than a specialist. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The reliability of the questionnaire was 0.966. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent t-test), F-test, and pairwise comparison of means. In case the F-test is statistically significant by the Least Significant Difference (LSD) method.

The research results found that 1) the promotion of lifelong learning was at a high level overall. When considering each aspect, the aspect with the highest average value was the development of learning management personnel, followed by diverse learning management, learning society creation, participation, and information technology use. 2) The



promotion of lifelong learning classified by work experience and school size variables, it was found that overall, there was no difference. When considering each aspect, it was found that diverse learning management had a statistically significant difference at the .05 level. 3) the guidelines for the promotion of lifelong learning in educational institutions consisted of 1) Promoting collaboration from all sectors including administrators, teachers, personnel, students, communities and network partners 2) being a center for coordination and development of learning resource support systems 3) using technology in teaching and learning management and distributing learning opportunities 4) developing an environment and culture conducive to learning 5) creating learning approaches and formats that respond to needs, are flexible and easily accessible 6) developing personnel to have skills and knowledge that are up-to-date and meet the needs of learners.

Keyword: Lifelong Learning, Promotion of Lifelong Learning, Songkhla

บทนำ

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกในมิติต่าง ๆ ที่มีนัยต่อการปรับตัวของประเทศไทย ส่งผลให้เกิดความต้องการกำลังคนรูปแบบใหม่ที่มีทักษะและความรู้ที่สอดคล้องกับสถานการณ์โลกและโจทย์ท้าทายที่สำคัญของประเทศไทย รวมถึงกำลังคนที่มีทักษะและความรู้ที่หลากหลาย ยืดหยุ่น สามารถปรับตัวรองรับความต้องการของตลาดงานที่ถูกกระทบด้วยภาวะวิกฤตต่าง ๆ ได้ ดังนั้น ระบบการศึกษาและการเรียนรู้จึงต้องคำนึงถึงและเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว การเรียนจากระบบการศึกษาเพียงครั้งเดียวเพื่อใช้งานตลอดชีวิต จึงไม่มากพอกับการใช้ชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้คนต้องทำงานหลายอาชีพ รวมถึงความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี จึงต้องมีการส่งเสริมด้านการศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เอื้อให้คนได้พัฒนาทักษะให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2563)

การดำเนินการส่งเสริมให้บุคคลได้รู้จักศึกษาเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องตลอดทุกเหตุการณ์ ทุกช่วงอายุในทุกการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดชีวิต จนเกิดเป็นสมรรถนะและความฉลาดรู้ (Literacy) ในด้านต่างๆ ที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล ตลอดจนการจัดบริบทและสภาพแวดล้อมที่เอื้อและส่งเสริมให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตามความถนัด ความสนใจและความต้องการ เป็นปัจจัยสำคัญของการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)



การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีเป้าหมายเพื่อจัดให้มีระบบกระตุ้น ชี้นำหรืออำนวยความสะดวก ด้วยวิธีการใด ๆ ให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในเรื่องที่ตนสนใจหรือตามความถนัดของตน สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้ในเวลาใด ๆ ที่ตนสะดวกโดยไม่มีภาระค่าใช้จ่ายเกินสมควร และเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวางรู้เท่าทันพัฒนาการของโลกอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งนำความรู้ไปเติมเต็มชีวิตให้แก่ตนเองหรือเกิดประโยชน์ต่อสังคม ในการจัดส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ดำเนินการโดยคำนึงถึงแนวทางวิธีการเพื่อกระตุ้นให้บุคคลเฝ้าหาความรู้ในเรื่องที่ตนสนใจและสร้างสมรรถนะในการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันได้ด้วยตนเองในทุกเวลาอย่างรู้เท่าทัน และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้โดยง่าย รวมทั้งจัดให้มีแหล่งส่งเสริมการอ่านและการเรียนรู้ในชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ชำนาญการในภูมิปัญญาท้องถิ่นและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วม ในการจัดการเรียนรู้และเผยแพร่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566, 2566) สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ได้กำหนดการดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ “คนทุกช่วงวัยได้รับโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ดำรงชีวิตสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายใต้ปรัชญา “สกร.สงขลา จัดการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” และกำหนดพันธกิจด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อยกระดับการศึกษาและพัฒนาสมรรถนะทักษะการเรียนรู้ของประชาชนกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม ก้าวสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน รวมไปถึงการส่งเสริมสนับสนุน แสวงหา และประสานความร่วมมือเชิงรุกกับภาคีเครือข่าย ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนและจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับประชาชน (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา, 2567)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่หลักในการจัดและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความพร้อมของสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญมากในการดำเนินการเรื่องดังกล่าว โดยสถานศึกษาขนาดเล็กมีข้อดีในการดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิดและปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ได้ยืดหยุ่น แต่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร เช่น เทคโนโลยีและบุคลากร ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทรัพยากรที่หลากหลายและสามารถจัดการเรียนรู้ในวงกว้างได้ดี แต่การจัดการอาจซับซ้อนและไม่สามารถตอบสนองผู้เรียนรายบุคคลได้อย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการที่เหมาะสม การใช้เทคโนโลยี และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้สามารถช่วยลดข้อจำกัดและเพิ่มประสิทธิภาพ การช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในทุกบริบทของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีช่วยลดช่องว่างด้านประสบการณ์และความรู้ การ



ส่งเสริมปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ครูสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

ผู้วิจัยตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่จัดและส่งเสริมการจัดการศึกษา ให้กับประชาชนผู้ที่อยู่นอกระบบการศึกษา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ การศึกษาเพื่อให้ทราบถึงข้อมูลที่จะช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต จะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับของผู้เรียนและประชาชนต่อไป จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา และพัฒนาคุณภาพการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) และแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา โดยการสัมภาษณ์ (Interviews)



2. ประชากรและตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ปีงบประมาณ 2567 ทั้ง 16 อำเภอ จำนวน 358 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จำนวน 186 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษาจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก

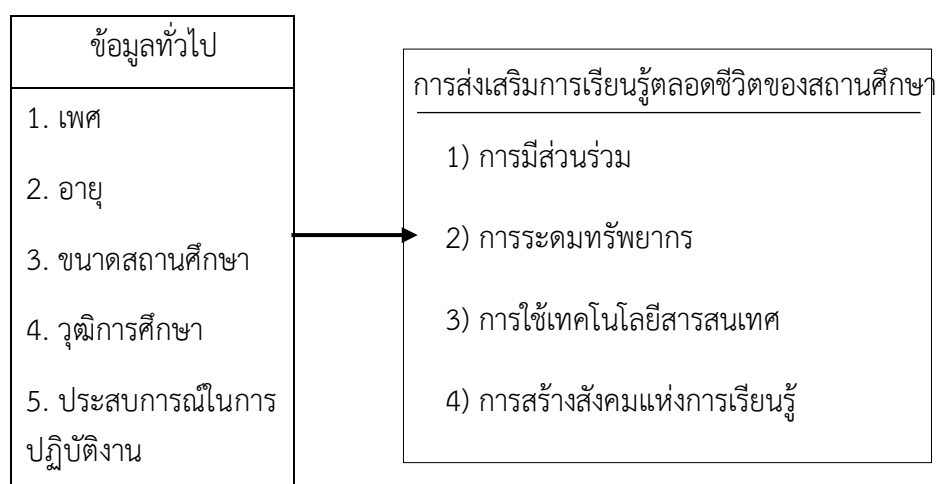
2.3 ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ กำหนดผู้ให้ข้อมูล (Interviews) จำนวน 5 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 1 คน สถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 1 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 1 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา

2.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องและครอบคลุมกับแนวคิดการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสงขลา จำนวน 6 ด้าน ผู้วิจัยทำการเลือกค่าความถี่ร้อยละ 50 จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ดังนี้ 1) การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย



3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การมีส่วนร่วม 5) การระดมทรัพยากร และองค์ประกอบที่ 6) การพัฒนาบุคลากรผู้จัดการเรียนรู้ มีค่าความถี่ที่ร้อยละ 25 ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกนำมาศึกษาเนื่องจากมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน สรุปได้ว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสอบถามเพื่อการศึกษา เรื่อง การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา มี 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ จำแนกเป็น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และ ขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likerts Rating Scale ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ด้าน จำนวน 42 ข้อ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและเลือกแบบสอบถาม ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficients) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .966

4.2 แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ด้าน จำนวน 6 ข้อ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกำหนดเขียนข้อคำถามแบบสัมภาษณ์ในการวิจัยนำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 เก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 ฉบับได้รับคืน จำนวน 184 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.92



5.2 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามรายละเอียดของข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ กำหนดผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 1 คน ขนาดกลาง 1 คน ขนาดใหญ่ 2 คน และขนาดใหญ่พิเศษ 1 คน มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปี ขึ้นไป โดยผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัย นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย เสนอต่อกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งนัดหมายเวลาและสถานที่เข้ารับการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามรายละเอียดของข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยด้วยตนเอง ในระหว่างทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการจดบันทึกประเด็นที่น่าสนใจและสำคัญ พร้อมบันทึกเทปเสียง เมื่อเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยทำการบันทึกข้อมูลอื่น ๆ โดยทันที เช่น ท่าทาง น้ำเสียงของผู้ให้สัมภาษณ์ตามความจริงที่สังเกตเห็น ข้อมูลที่ได้นำมาถอดความ เพื่อตรวจสอบข้อมูลที่ไม่ชัดเจนหรือขาดหายเพื่อ ประโยชน์ในการนำไปศึกษา พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.2 การเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบค่า t-test (Independent t-test) และทดสอบค่า F-Test และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ในกรณีที่การทดสอบเอฟ (F-test) มีนัยสำคัญทางสถิติที่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

6.3 การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา



ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้าน

การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา	n = 184		ระดับ
	$\bar{x}$	S.D.	
1. การมีส่วนร่วม	4.39	0.49	มาก
2. การระดมทรัพยากร	4.07	0.49	มาก
3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.31	0.37	มาก
4. การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	4.40	0.37	มาก
5. การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.49	0.40	มาก
6. การพัฒนาบุคลากรผู้จัดการเรียนรู้	4.56	0.40	มากที่สุด
รวม	4.34	0.29	มาก

จากตารางที่ 2 การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.29) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรผู้จัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.40) และด้านการระดมทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.49)

2. ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปรเพศและวุฒิการศึกษา โดยการทดสอบค่า t (t-test)

การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา	เพศ		วุฒิการศึกษา	
	t	Sig	t	Sig
1. การมีส่วนร่วม	0.110	0.912	-0.823	0.417
2. การระดมทรัพยากร	0.491	0.624	1.360	0.176
3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.906	0.366	0.385	0.700



การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา	เพศ		วุฒิการศึกษา	
	t	Sig	t	Sig
4. การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	0.320	0.750	1.411	0.167
5. การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	-.114	0.909	0.414	0.679
6. การพัฒนาบุคลากรผู้จัดการเรียนรู้	0.435	0.664	1.048	0.296
รวม	0.527	0.599	1.030	0.304

จากตารางที่ 3 พบว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศและวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีเพศและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ที่ต่างกัน โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

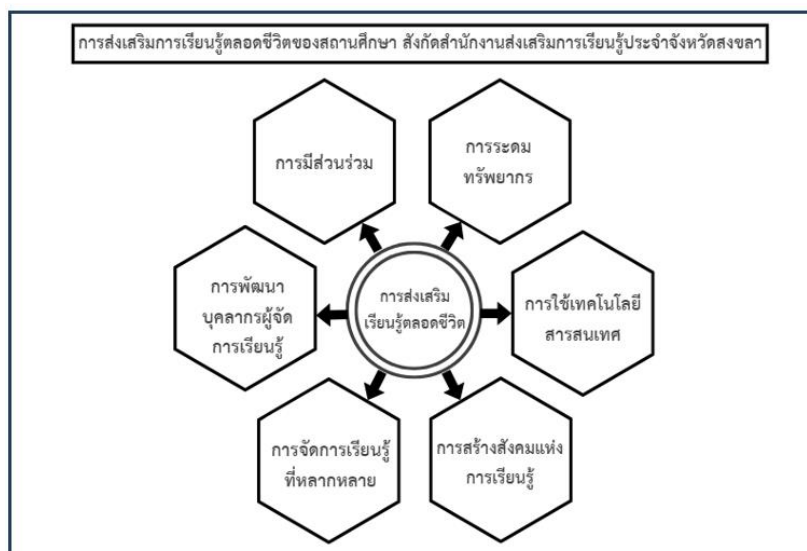
การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของสถานศึกษา	อายุ		ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	F	Sig	F	Sig	F	Sig
1. การมีส่วนร่วม	1.543	.205	.919	.401	.969	.381
2. การระดมทรัพยากร	1.019	.385	.485	.617	.195	.823
3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	1.331	.266	.970	.381	1.399	.250
4. การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	.039	.990	1.238	.293	.254	.776
5. การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	2.472	.063	3.060*	.049	4.064*	.019
6. การพัฒนาบุคลากรผู้จัดการเรียนรู้	1.137	.366	.036	.964	1.080	.342
รวม	1.205	.310	.475	.622	.511	.601

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร อายุ ในภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษาในภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



3. แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วม ส่งเสริมการทำงานร่วมกันจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ชุมชน และภาคีเครือข่าย 2) ด้านการระดมทรัพยากร การเป็นศูนย์กลางในการประสานงานและพัฒนาระบบสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและกระจายโอกาส 4) ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ 5) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย สร้างรูปแบบวิธีการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อผู้เรียน ยืดหยุ่น เข้าถึงได้ง่าย 6) ด้านการพัฒนาบุคลากรผู้จัดการเรียนรู้ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยและตรงกับความต้องการของผู้เรียน



อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรผู้จัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และด้านการระดมทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยน้อย ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากทุกสถานศึกษาได้นำนโยบายตามแผนปฏิบัติของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานตั้งแต่การสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจ บทบาทหน้าที่ของครูผู้จัดการเรียนรู้ การจัดอบรมพัฒนาทักษะความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยี การผลิตสื่อ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ยืดหยุ่น ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียนและสังคมที่



เปลี่ยนแปลง จัดการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน การใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนช่วยสร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีโอกาสรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานทางการศึกษา โดยขอรับการสนับสนุนด้านองค์ความรู้ วิทยากร ทุนการศึกษา รวมถึงการสนับสนุนชุมชนในด้านการปรับปรุงสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ในระดับตำบล ซึ่งสอดคล้องกับ สิตาภา เกื้อคลัง (2561) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.ตำบล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการของ กศน.ตำบลมุ่งเน้นการสร้าง ความเข้าใจนโยบายและแนวทางการทำงาน เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพครูในด้านหลักสูตรและเนื้อหาวิชา การจัดประชุมผู้ปกครองและปรับปรุงพื้นที่เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้เรียน การส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงสำหรับบุคลากร และการส่งเสริมการใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน การวิจัยและพัฒนา รูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับชุมชน รวมถึงการสำรวจความต้องการการเรียนรู้ของชุมชนและภาคีเครือข่ายในการพัฒนาและบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชน แสดงให้เห็นถึง การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีความสอดคล้องกัน สอดคล้องกับ วัชรพงศ์พันธุ์ อุปนันท์และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษารูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การประสานความร่วมมือ จัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลายการส่งเสริมการใช้สารสนเทศและเทคโนโลยี ระดมทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องตรงกันกับผลการวิจัยของผู้วิจัยทั้ง 6 ด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลาจำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับบุคลากรของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ได้มีโอกาสในแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีข้อจำกัดทุกคนได้ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พูลชัย (2565) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการสนับสนุนและส่งเสริมครูผู้สอนทั้งเพศหญิงและเพศชายในการออกแบบและการให้ความสำคัญกับความ



หลากหลายทางเพศและการสร้างโอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน การให้การสนับสนุนดังกล่าวยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหาร โดยครูทั้งเพศหญิงและเพศชายมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นถึง หลักการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับบุคลากรไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงอย่างเท่าเทียม

2.2 ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษาแก่บุคลากรทุกประเภททุกตำแหน่งโดยไม่มีข้อจำกัดด้านอายุของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรทุกช่วงวัยทุกตำแหน่งในสถานศึกษามีหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริม การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ถือเป็นหน่วยจัดการเรียนรู้ ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูริพร นิลแก้ว และสมใจ สืบเสาะ (2566) ได้ทำการศึกษา บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้กล่าวว่า ความแตกต่างของช่วงอายุครูส่งผลต่อการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา โดยครูที่มีอายุน้อยมักมีความคุ้นเคยและสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศได้ดีกว่าครูที่มีอายุมาก ซึ่งอาจเกิดจากพฤติกรรมที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ในขณะที่ครูที่มีอายุมากมักมีวุฒิภาวะทางความคิดและประสบการณ์ที่แตกต่าง ซึ่งอาจนำไปสู่ความคิดเห็นและมุมมองที่ต่างออกไป การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี จึงมีผลต่อการส่งเสริมให้ครูทุกกลุ่มอายุเกิดการปรับตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในบริบทของแต่ละหน่วยงานรวมไปถึงบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

2.3 ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา จึงมีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าวุฒิการศึกษาจะแตกต่างกันก็ตาม ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน อีกทั้งหน่วยงานต้นสังกัด ก็ได้มีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานให้กับทุกสถานศึกษาได้ถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับเบญจพร สุคนธร (2565) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการ



เรียนการสอนออนไลน์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้กล่าวว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมักมีความรู้และความเข้าใจในหลากหลายด้านเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่ครูจำนวนมากเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา ซึ่งช่วยเสริมความรู้ด้านการบริหารอย่างลึกซึ้ง ส่งผลให้ครูในกลุ่มนี้มีมุมมองและความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในระดับที่สูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างการเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากร การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานให้กับทุกสถานศึกษา และการพัฒนาบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยไม่มีข้อจำกัดด้านวุฒิการศึกษา ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องและถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างในด้านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เนื่องจากครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์แตกต่างกันจะมีแนวทางในการสอน การวางแผน และการจัดกิจกรรมที่ต่างกันไป ครูที่มีประสบการณ์สูง มักมีความเชี่ยวชาญและความมั่นใจในการใช้เทคนิคและกลยุทธ์การสอนที่หลากหลาย สามารถวิเคราะห์และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมตามความต้องการของผู้เรียนในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างยืดหยุ่น ครูที่มีประสบการณ์สูงมักมีความสามารถในการดึงทรัพยากรที่หลากหลาย เช่น เทคโนโลยี นวัตกรรมการสอน หรือแหล่งข้อมูลจากภายนอกมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียน ทำให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูง ครูที่มีประสบการณ์น้อยหรือเป็นครูใหม่อาจขาดทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและยังต้องการเวลาในการพัฒนาความมั่นใจในการสอน แม้ว่าครูใหม่อาจมีความรู้ทันสมัยด้านทฤษฎีและเทคโนโลยีการสอน แต่พวกเขาอาจต้องการการสนับสนุนในการปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพจริงของห้องเรียน โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนหรือการเรียนรู้แบบยืดหยุ่นตามความต้องการ ครูใหม่จึงอาจต้องการคำแนะนำหรือการให้คำปรึกษาจากครูที่มีประสบการณ์ รวมถึงการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนทักษะ สอดคล้องกับเบญจพร สุคนธร (2565) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงานของครูส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มักมีความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหารในแต่ละด้านมากกว่า เนื่องจากครูกลุ่มนี้อาจมองเห็นโอกาสและศักยภาพในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ที่ผู้บริหารสามารถมีส่วนร่วมได้ ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปี



ขึ้นไป อาจรับทราบปัญหาและข้อจำกัดต่าง ๆ ในการบริหารจัดการมากกว่า จึงมีความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหารลดความแตกต่างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงมุมมองที่หลากหลายและความต้องการที่แตกต่างกันในกลุ่มครูตามประสบการณ์ และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของครูในแต่ละช่วงประสบการณ์อย่างเหมาะสม แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ที่แตกต่างกันของครูผู้สอน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน ครูที่มีประสบการณ์มากและน้อยต่างมีจุดแข็งเฉพาะตัว ซึ่งมีความสอดคล้องกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปร ขนาดสถานศึกษา พบว่าครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากขนาดของสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เนื่องจากมีผลต่อทรัพยากร บุคลากร และการบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ สถานศึกษาขนาดใหญ่ มักมีทรัพยากรและงบประมาณที่มากกว่า เช่น ห้องเรียนที่หลากหลาย อุปกรณ์การเรียนรู้ทันสมัย และจำนวนบุคลากรที่เพียงพอในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ สถานศึกษาขนาดใหญ่อาจสามารถจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมหลายกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้งยังสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนับสนุนการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเข้าถึงผู้เรียนทุกกลุ่ม สถานศึกษาขนาดเล็ก มักเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณ ทำให้การจัดการเรียนรู้ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และการบูรณาการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กิจกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็กอาจต้องเน้นที่ การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่เรียบง่ายและเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน เช่น การเรียนรู้นอกสถานที่ การใช้แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น หรือการจัดกิจกรรมกลุ่มย่อย ซึ่งอาจนำไปสู่ความเห็นที่แตกต่างเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษา สอดคล้องกับ พิทักษ์ พันธวาท (2562) ได้ทำการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีความเชื่อมโยงกับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน ต้องเผชิญกับการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอ รวมถึงการขาดแคลนครูและบุคลากร ส่งผลให้ครูต้องรับผิดชอบงานพิเศษนอกเหนือจากการสอน ทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และก่อให้เกิดความแตกต่างในด้านการบริหารจัดการระหว่างสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับเบญจพร สุคนธร (2565) ได้ทำการศึกษา พบว่า รายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งได้กล่าวว่า ขนาดของโรงเรียนมีผลต่อรูปแบบการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ผู้บริหารและครูสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันได้ง่ายกว่า ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาได้สะดวกในทางกลับกัน โรงเรียนขนาดใหญ่จะมีระบบการบริหารงานที่ชัดเจนและเป็นระบบมากขึ้นเนื่องจากจำนวนครูและบุคลากรที่มากกว่า ส่งผลต่อความคิดเห็นและมุมมองของครูในด้านงานวิชาการ โดยเฉพาะในเรื่องการวางแผนการ



จัดการเรียนการสอนและการนิเทศการสอน ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แสดงให้เห็นว่าขนาดของสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา 1) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ชุมชน และภาคีเครือข่าย 2) เป็นศูนย์กลางในการประสานงานและพัฒนาระบบสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ 3) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและกระจายโอกาสการเรียนรู้ 4) พัฒนาสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) สร้างแนวทางและรูปแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการยืดหยุ่นและเข้าถึงได้ง่าย 6) การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยและตรงกับความต้องการของผู้เรียน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในปัจจุบันและอนาคตที่หลากหลาย การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากบุคคลหรือองค์กรเดียว ผู้บริหารอาจตระหนักถึงความจำเป็นของการบูรณาการและทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และภาคีเครือข่าย เพื่อสร้างทรัพยากรร่วมและความต่อเนื่องในการเรียนรู้ การมีศูนย์กลางและระบบสนับสนุนทรัพยากรที่ชัดเจนช่วยให้การประสานงานและการกระจายทรัพยากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหารอาจมองว่าระบบสนับสนุนที่ดีจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ในส่วนของเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในโลกปัจจุบันที่ช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ ผู้บริหารอาจเล็งเห็นว่าเทคโนโลยีสามารถเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในรูปแบบที่เหมาะสมกับตนเอง การพัฒนาสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น การส่งเสริมความอยากรู้อยากเห็นและการยอมรับความหลากหลาย เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ที่ยั่งยืน การเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลาย ความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคนและพยายามสร้างรูปแบบการเรียนรู้ที่ปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะและความรู้ทันสมัยจะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การลงทุนในบุคลากรคือการสร้างผลกระทบระยะยาวที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับเขนย นามชุ่ม (2561) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างภาครัฐและเอกชนช่วยเชื่อมโยงทรัพยากรและความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิรูประบบการศึกษาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สามารถเข้าถึงได้ในทุกที่ทุกเวลา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในรูปแบบทางกายภาพและออนไลน์เป็นปัจจัยสำคัญในการเชื่อมโยงความรู้หลากหลายมิติ พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและชุมชน ซึ่งเป็นรากฐานของการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีคุณภาพในอนาคต สอดคล้องกับ



สิตาภา เกื้อคลัง (2561) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่ายเป็นปัจจัยสำคัญในการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.ตำบล โดยแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ซึ่งเริ่มต้นจากการวางแผนร่วมกันระหว่าง ครู กศน., ผู้เรียน และประชาชน เพื่อให้แหล่งการเรียนรู้ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน.ตำบลยังต้องอาศัยการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะหัวหน้า กศน.ตำบล ที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการและตอบสนองต่อความท้าทายในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สอดคล้องกับ วัชรพงศ์พันธุ์ อุปันท์และคณะ (2564) ได้กล่าวว่า การประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรต่าง ๆ เป็นกระบวนการสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากร โดยอาศัยการระดมทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นกลไกที่ช่วยพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การส่งเสริมการใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านสื่อดิจิทัล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเข้าถึงได้ง่าย การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังครอบคลุมถึงการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้แบบองค์รวมและยั่งยืน รวมถึงการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในรูปแบบและวิธีการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและลักษณะการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียนในแต่ละบริบท สอดคล้องกับ สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ได้กล่าวว่า ควรสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายโดยเน้นความร่วมมือจากภาคเอกชน และภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคม ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับ อรทัย เกตุเผือก และคณะ (2564) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีบทบาทสำคัญในการแปลงหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่เป็นนามธรรมให้เกิดขึ้นจริง ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนั้น การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะครูเป็นกลไกสำคัญในการสร้างทรัพยากรที่มีคุณค่าให้แก่สังคม และช่วยให้เป้าหมายของการศึกษาประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับอดิพร เกิดเรือง (2565) ได้กล่าวว่า การจัดหางบประมาณและทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียนควรถูกออกแบบให้สอดคล้องกับช่วงวัยและความพร้อมของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ควรมุ่งเน้นที่สภาพจริงของผู้เรียน เพื่อสะท้อนความก้าวหน้าและความสามารถที่แท้จริง นอกจากนี้ การปลูกฝังจิตสำนึกในการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังเป็นเป้าหมายสำคัญที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทั้งบุคคลและสังคมในระยะยาว



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านการระดมทรัพยากร สถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับองค์กรและสถาบันทางสังคมต่างๆ เพื่อการจัดตั้งกองทุนในการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สถานศึกษาควรจัดหา สื่อ เทคโนโลยีที่เพียงพอ พร้อมทั้งการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.3 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ควรมีการพัฒนาความร่วมมือกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ตลอดจนการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ปราชญ์ผู้รู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทาวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ศึกษาแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษา

2.2. ศึกษารูปแบบการใช้เทคโนโลยี เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2567). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 [เอกสาร ไม่ได้ตีพิมพ์].

กรมส่งเสริมการเรียนรู้.

เขนย นามชุม. (2561). การปรับเปลี่ยนภารกิจของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดในการศึกษาตลอดชีวิต [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:165894

จตุพร นิลแก้ว และสมใจ สืบเสาะ. (2566). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 7(1), 83–98. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/vjeir/article/view/258362/177107>

จักรวดี ชนะพันธ์, กฤษดา ผ่องพิทยา, วิลลภา อาริรัตน์, และมนสิข สิริสมบุญ (2559). รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด



- ชัยภูมิ. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(2), 1-9. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMKKU/article/view/48138>
- เบญจพร สุคนธร. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 19(36), 52-64 <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/14791/11996>
- ปิยาภรณ์ พูลชัย. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. <https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=456&group=20>
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566. (2566, 19 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 140 ตอนที่ 20 ก. หน้า 60-66.
- พิทักษ์ พันธูวาท. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. <https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/4625>
- พัชรภา ตันติสุขเวช (2559). แนวทางการจัดการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา กรณีศึกษา จังหวัดตาก [รายงานการวิจัย ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. <https://www.dpu.ac.th/dpurdi/upload/public/g4hxlpi3q8gww4og.pdf>
- วัชรพงศ์พันธุ์ อุปนันท์, วีระยุทธ ขาตะกาญจน์, และวณิชชากร พงศ์ทัศน์นา. (2564). รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในอนาคต. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(10), 165-181. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/253977>
- ศักรินทร์ ขนประชา. (2562). การศึกษาตลอดชีวิต. วารสาร AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัย, 14(26), 159-175. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/NUR_YIU/article/view/137662
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). ดัชนีการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย พ.ศ. 2563. ทริปเพิล กรุ๊ป จำกัด.
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 [เอกสาร ไม่ได้ตีพิมพ์]. สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสงขลา.



- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2563). *การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) เพื่อรองรับการพลิกโฉมฉบับพลันและวิกฤตการณ์โลก*. พรินเอเบิล จำกัด.
- สิตาภา เกื้อคลัง. (2561). *องค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน. ตำบล [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุฏฐบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]*. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2386/1/56251803.pdf>
- อติพร เกิดเรือง. (2565). การจัดการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนไทยยุค 4.0. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 7(2), 164–185. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/255709>
- อรทัย เกตุเผือก, สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์, และบรรจงเจริญสุข. (2564). การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้แบบบูรณาการของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพุนพิน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุราษฎร์ธานี [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5thed.). Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>



**การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด
เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ที่ส่งเสริมจิตวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5**

**The Development of Learning Activities based on Inquiry-Based Learning
Activities with Mind Mapping to Enhance the Scientific Mind and Learning
Achievement on Living Organisms and the Environment of Grade 5 Students**

กัลยาณี อุทุมทอง^{1*} วราพร เอรารวรรณ์²

Kanlayanee Uthumthong^{1*} Waraporn Erawan²

(Received: 2025-01-08; Revised: 2025-03-04; Accepted: 2025-03-06)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 2) เปรียบเทียบจิตวิทยาศาสตร์ก่อนเรียนและหลังเรียน เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 3) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการออกแบบการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น (Pre-experimental Design) ตัวอย่าง คือ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/2 โรงเรียนหลักเมืองมหาสารคาม อำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 34 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด แบบวัดถนัดจิตวิทยาศาสตร์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์

¹นิสิตปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹Master's Degree Students, Faculty of Education, Mahasarakham University

²รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

²Associate Professor, Faculty of Education, Mahasarakham University

*Corresponding Author Email: kam.kanlayanee26@gmail.com



ทางการเรียน เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที

1) ผลการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ มีดังนี้ รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น คือ กิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ที่ส่งเสริมจิตวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 กิจกรรมการเรียนรู้มี 5 ขั้น คือ ขั้นสร้างความสนใจ ขั้นสำรวจและค้นหา ขั้นอธิบายและข้อสรุป ขั้นขยายความรู้ ขั้นประเมิน ซึ่งในงานวิจัยนี้เลือกใช้แผนผังความคิดแบบใยแมงมุมทุกแผนกิจกรรมการเรียนรู้ และนำมาใช้ในขั้นสำรวจและค้นหา และขั้นอธิบายและข้อสรุป รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2) นักเรียนมีจิตวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น, แผนผังความคิด, จิตวิทยาศาสตร์, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Abstract

The purposes of this research were to 1) Develop inquiry-based learning activities with mind mapping on the topic of Living Things and the Environment for Grade 5 students. 2) Compare students' scientific mindset before and after learning about Living Things and the Environment. And 3) Compare students' learning achievements before and after learning about Living Things and the Environment. This research employed a pre-experimental design. The sample consisted of 34 Grade 5 students in the first semester at Lak Muang Mahasarakham School, Mueang District, Mahasarakham Province, during the 2024 academic year. The students were selected using cluster random sampling. The research instruments included Lesson plans for inquiry-based learning activities with mind mapping. A scientific mindset questionnaire using a 5-point Likert rating scale. And a learning achievement test on Living Things and the Environment. The statistical methods used for data analysis were the mean, standard deviation, and Paired Sample t-test.

The results of the study were as follows:

1) The development of inquiry-based learning activities with mind mapping on Living Things and the Environment enhanced students' scientific mindset and academic



achievement. The learning activity consisted of five stages: engagement, exploration, explanation, elaboration, and evaluation. In this study, the spider map concept mapping technique was applied to all lesson plans, specifically during the exploration and explanation stages. The developed learning activity was found to be highly appropriate.

2) Students' scientific mindset after studying was significantly higher than before studying at the .05 level.

3) Students' learning achievement in the post-test was significantly higher than in the pre-test at the .05 level.

Keyword: Inquiry-Based Learning, Mind Mapping, Scientific Mind, Learning Achievement

บทนำ

วิทยาศาสตร์มีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาทักษะทางความคิด เช่น การคิดอย่างมีเหตุผล การคิดสร้างสรรค์และการวิเคราะห์ แต่ยังช่วยให้เราได้พัฒนาทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์และทักษะในการค้นคว้าหาความรู้ กระบวนการนี้ช่วยให้เรามีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล โดยอ้างอิงข้อมูลที่หลากหลาย ซึ่งความรู้ทางวิทยาศาสตร์ยังช่วยให้นักเรียนเข้าใจธรรมชาติและเทคโนโลยีที่มนุษย์สร้างขึ้น และสามารถนำความรู้เหล่านั้นไปใช้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) นอกจากนี้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) ได้กำหนดสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ออกเป็น 4 สาระ ได้แก่ สาระที่ 1 วิทยาศาสตร์ชีวภาพ สาระที่ 2 วิทยาศาสตร์กายภาพ สาระที่ 3 วิทยาศาสตร์โลกและอวกาศ และ สาระที่ 4 เทคโนโลยี มีสาระเพิ่มเติม 4 สาระ ได้แก่ สาระชีววิทยา สาระเคมี สาระฟิสิกส์ และสาระโลก ดาราศาสตร์ และอวกาศ ซึ่งองค์ประกอบของหลักสูตรทั้งในด้านของเนื้อหา การจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ นั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการวางรากฐานการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น ให้มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน ที่ผู้เรียนจำเป็นต้องเรียนเป็นพื้นฐาน เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิตหรือศึกษาต่อในวิชาชีพที่ต้องใช้วิทยาศาสตร์ได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ได้กำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนรายวิชาวิทยาศาสตร์ในสถานศึกษามีเป้าหมายที่สำคัญในข้อ 7 ว่า เพื่อให้คนมีจิตวิทยาศาสตร์ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมในการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



อย่างสร้างสรรค์ การจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในชั้นเรียนทำให้ผู้เรียนมีความชอบใจ สนใจ หรือมีความรู้สึกที่ดีต่อวิทยาศาสตร์และกระบวนการค้นหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ จัดเป็นการพัฒนาคุณลักษณะของจิตวิทยาศาสตร์ในเบื้องต้นที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีจิตใจไปในทางที่ดีต่อการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ จะเห็นได้ว่านอกจากที่นักเรียนจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการนำความรู้วิทยาศาสตร์ไปใช้ในกระบวนการค้นคว้าหาความรู้และการแก้ปัญหาแล้ว นักเรียนจะต้องมีจิตวิทยาศาสตร์ด้วยซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการเรียนวิทยาศาสตร์ เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ เกิดเป็นแรงจูงใจให้นักเรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและสร้างสรรค์ (อารียา ภูพินนา, 2565) จิตวิทยาศาสตร์มีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตและการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน โดยเฉพาะในยุคที่วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้ที่มีจิตวิทยาศาสตร์จะสามารถใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีได้อย่างชาญฉลาดและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม หากผู้เรียนขาดจิตวิทยาศาสตร์ ก็อาจส่งผลให้การเรียนการสอนไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้น การปลูกฝังจิตวิทยาศาสตร์จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

จากการศึกษาผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test: O-NET) ประจำปีการศึกษา 2566 ในรายวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2566) พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยทั่วประเทศเท่ากับ 40.75 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าร้อยละ 50 จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ซึ่งสอดคล้องกับผลการทดสอบวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนหลักเมืองมหาสารคาม ปีการศึกษา 2566 (กลุ่มงานบริหารวิชาการโรงเรียนหลักเมืองมหาสารคาม, 2567) พบว่ามี คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 36.09 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าร้อยละ 50 จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน และจากการการประเมินตนเองของสถานศึกษาของโรงเรียนหลักเมืองมหาสารคาม ในปีการศึกษา 2566 พบว่า นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด นอกจากนี้ผู้วิจัยพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหาวิชาวิทยาศาสตร์ ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และเป็นปัญหาต่อการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ ซึ่งการสร้างจิตวิทยาศาสตร์ให้แก่นักเรียนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากจิตวิทยาศาสตร์ เป็นคุณลักษณะที่เกิดจากการศึกษาหาความรู้ของนักเรียนโดยใช้กระบวนการวิทยาศาสตร์ และจิตวิทยาศาสตร์มีส่วนช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น และยังส่งผลให้การเรียนการสอนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ประสบความสำเร็จ

ที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาจิตวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เช่น การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและจิตวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (ปทุมพร สระทองอินทร์ และคณะ, 2566) การพัฒนาจิตวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่



ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (อารียา ภูพานา, 2565) การพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เรื่อง หิน และการเปลี่ยนแปลงของเปลือกโลก โดยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับผังกราฟิก (เยาวพา สีธรรม และคณะ, 2563) และผลการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง ร่างกายมนุษย์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และสมรรถนะการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทพสุวรรณวิทยวิทยา จังหวัดสมุทรสงคราม ของสิริวรรณ ททรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2567) ผู้วิจัยจึงสนใจการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น เนื่องจากเป็นรูปแบบการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ทำให้นักเรียนได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการลงมือปฏิบัติ การสำรวจ ตรวจสอบ อธิบาย และค้นหาข้อมูล ซึ่งกระบวนการเรียนรู้เหล่านี้จะช่วยให้ นักเรียนสร้างความเข้าใจในวิทยาศาสตร์ โดยเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนเข้ากับประสบการณ์หรือความรู้เดิม ตลอดจนเป็นองค์ความรู้หรือแนวคิดของนักเรียนเอง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นสร้างความสนใจ 2) ขั้นสำรวจและค้นหา 3) ขั้นอธิบายและข้อสรุป 4) ขั้นขยายความรู้ 5) ขั้นประเมิน (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2546) นอกจากนี้แผนผังความคิดที่ผู้สอนนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ช่วยให้นักเรียนถ่ายทอดความคิดหรือสรุปข้อมูลของนักเรียน โดยการใช้ภาพ สี และเส้น เพื่อแสดงการเชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งระหว่างความคิดหลัก ความคิดรอง และความคิดย่อยที่เกี่ยวข้องกัน (อุดม เขยกิจวงศ์, 2545) ซึ่งช่วยส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหามากขึ้น พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การเชื่อมโยงข้อมูล และการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

จากความสำคัญและเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นร่วมกับแผนผังความคิด เพื่อส่งเสริมจิตวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในเรื่องสิ่งมีชีวิตและสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยหวังว่าผลการศึกษานี้จะเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและช่วยพัฒนาจิตวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5



2. เพื่อเปรียบเทียบจิตวิทยาศาสตร์ก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

3. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

สมมติฐานการวิจัย

1. นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม มีจิตวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การออกแบบการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น (Pre - experimental Design) เป็นการศึกษากิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อจิตวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 แบบกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว (The single group, Pretest - Posttest design) (ประวิต เอรารวรรณ์ และ วราพร เอรารวรรณ์, 2564)

2. ประชากรและตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนหลักเมืองมหาสารคาม อำเภอมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 234 คน จาก 7 ห้องเรียน แบบคละความสามารถ

2.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/2 โรงเรียนหลักเมืองมหาสารคาม อำเภอมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 34 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 10 แผน 10 ชั่วโมง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ พบว่ามีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมเท่ากับ 4.77 มีคุณภาพอยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด

3.2 แบบวัดจิตวิทยาศาสตร์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) จำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วยจิตวิทยาศาสตร์ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความอยากรู้อยากเห็น 2) ความเพียรพยายาม 3) ความมีเหตุผล 4) ความซื่อสัตย์ 5) ความมีระเบียบและรอบคอบ และ 6) ความใจกว้าง มีค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) อยู่ในช่วง 0.33 – 0.82 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดจิตวิทยาศาสตร์ทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

3.3 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม แบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ มีค่าความยาก (P) อยู่ในช่วง 0.47 – 0.60 ค่าอำนาจจำแนก (B) อยู่ในช่วง 0.28 – 0.59 และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับโดยใช้วิธีของโลเวท (Lovett) เท่ากับ 0.87

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 แจกจุดประสงค์การเรียนรู้ให้นักเรียนทราบ และทำการวัดจิตวิทยาศาสตร์และทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน โดยใช้แบบวัดจิตวิทยาศาสตร์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) จำนวน 24 ข้อ และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม

4.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แผนผังความคิดแบบโยงแขนงทุกแผนการจัดการเรียนรู้ และนำมาใช้ในขั้นที่ 2 ขั้นสำรวจและค้นหา และขั้นที่ 3 ขั้นอธิบายและข้อสรุป เนื่องจากแผนผังนี้มีลักษณะหัวข้อหลักอยู่ตรงกลาง แล้วแตกกิ่งก้านออกไปเป็นแนวคิดรองและแนวคิดย่อย ช่วยให้จัดระเบียบความคิดและเชื่อมโยงข้อมูลให้เข้าใจง่าย โดยมีขั้นตอนดังนี้



ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างความสนใจ (Engagement) เป็นการนำเข้าสู่บทเรียน หรือเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่เพิ่งเรียนรู้มาแล้ว หรือสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้ตั้งคำถาม เพื่อที่จะศึกษาในบทเรียนเรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม

ขั้นที่ 2 ขั้นสำรวจและค้นหา (Exploration) เป็นการทำความเข้าใจในประเด็นคำถามในใบงานเรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม นักเรียนทำการศึกษาและวางแผนการทำงาน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาสรุปผลในรูปแบบแผนผังความคิด เนื่องจากเพื่อให้นักเรียนได้เชื่อมโยงความรู้และความคิดจากการรวบรวมข้อมูลข้างต้น

ขั้นที่ 3 ขั้นอธิบายและข้อสรุป (Explanation) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจและค้นหาข้อมูลที่ได้สรุปผลในรูปแบบแผนผังความคิดแบบโยงใยมาอภิปรายพร้อมทั้งนำเสนอผลงาน

ขั้นที่ 4 ขั้นขยายความรู้ (Elaboration) เป็นการนำความรู้ที่ได้เชื่อมโยงกับความรู้เดิม หรือความรู้ใหม่ที่ได้จากการค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อสรุปผลที่ชัดเจนและเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมิน (Evaluation) เป็นการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยกระบวนการต่าง ๆ ว่านักเรียนมีความรู้อะไรบ้าง โดยครูผู้สอนจะประเมินจากใบกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักเรียนได้เรียนรู้ในชั่วโมงการจัดการเรียนรู้

4.3 การวัดจิตวิทยาศาสตร์และทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน โดยใช้แบบวัดจิตวิทยาศาสตร์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 24 ข้อ และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม

4.4 เก็บรวบรวมคะแนนที่ได้จากการการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบวัดจิตวิทยาศาสตร์ก่อนและหลังเรียน นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิดเรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อจิตวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 วิเคราะห์หาความเหมาะสมโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยเพื่อเทียบกับเกณฑ์ความเหมาะสม (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

เกณฑ์การให้ความหมายของค่าเฉลี่ย

4.51 – 5.00 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด



3.51 – 4.50	หมายถึง	เหมาะสมมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	เหมาะสมน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด

5.2 วิเคราะห์จิตวิทยาศาสตร์ ก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน Paired Sample t-test ใช้เกณฑ์แปลผลของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) เป็นแนวทางในการแปลความหมายของแบบวัดจิตวิทยาศาสตร์

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีจิตวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีจิตวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีจิตวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีจิตวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีจิตวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน Paired Sample t-test

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ตารางที่ 1 ผลการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 10 แผน

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ด้านสาระสำคัญ	4.83	0.07	มากที่สุด
2. ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้	4.87	0.02	มากที่สุด



รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
3. ด้านสาระการเรียนรู้	4.71	0.07	มากที่สุด
4. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.81	0.07	มากที่สุด
5. ด้านสื่อการเรียนรู้	4.75	0.04	มากที่สุด
6. ด้านการวัดและประเมินผล	4.64	0.10	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.77	0.06	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า แผนการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.77 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.06 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสาระสำคัญ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.83 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.07 ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.87 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.02 ด้านสาระการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.71 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.07 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.81 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.07 ด้านสื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.75 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.04 และด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ย 4.64 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.10

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบจิตวิทยาศาสตร์ก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบจิตวิทยาศาสตร์ก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

คุณลักษณะจิตวิทยาศาสตร์	ก่อนเรียน		หลังเรียน		t	P-value (1-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความอยากรู้อยากเห็น	3.76	0.26	4.21	0.23	11.57*	0.00 < 0.05
2. ความเพียรพยายาม	3.74	0.32	4.29	0.29	11.75*	
3. ความมีเหตุผล	3.71	0.34	4.30	0.25	8.72*	
4. ความซื่อสัตย์	3.45	0.24	4.16	0.21	14.43*	



คุณลักษณะจิตวิทยาศาสตร์	ก่อนเรียน		หลังเรียน		t	P-value (1-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5. ความมีระเบียบและรอบคอบ	3.63	0.37	4.21	0.24	7.97*	0.00 < 0.05
6. ความใจกว้าง	3.79	0.45	4.24	0.21	5.80*	
รวม	3.68	0.13	4.24	0.05	13.88*	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม มีคะแนนจิตวิทยาศาสตร์ก่อนเรียนเฉลี่ย เท่ากับ 3.68 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.13 มีจิตวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับมาก และมีคะแนนจิตวิทยาศาสตร์หลังเรียนเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.05 มีจิตวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับมาก เมื่อทดสอบด้วยสถิติ Paired Sample t-test นักเรียนมีจิตวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	n	$\bar{X}$	SD	t	P-value (1-tailed)
ก่อนเรียน (Pre-test)	34	7.29	2.01	18.99*	0.00 < 0.05
หลังเรียน (Post-test)	34	11.56	2.21		

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนเฉลี่ย เท่ากับ 7.29 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 2.01 และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนเฉลี่ย เท่ากับ 11.56 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 2.21 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ Paired Sample t-test นักเรียนมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05



อภิปรายผล

1. ผลการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด ที่ส่งผลต่อจิตวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในรายวิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 34 คน พบว่า คะแนนเฉลี่ยโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้วิจัยได้พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด โดยผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการและวิธีการของการสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น และการใช้แผนผังความคิดในการเรียนการสอน ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวเน้นการสำรวจ ค้นหา สร้างความรู้ใหม่ และนำเสนอความเข้าใจผ่านการใช้แผนผังความคิดในแต่ละขั้นตอน เช่น การแจกแจงข้อมูล การวิเคราะห์ และการสรุปผล ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาหลักซึ่ง สร้างองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ และสามารถจดจำเนื้อหาได้ดีขึ้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยศึกษาหลักสูตรและเนื้อหาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) ซึ่งได้วิเคราะห์สาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ และมาตรฐานการเรียนรู้ที่เหมาะสม จากนั้นจัดกระบวนการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ รวมถึงวิธีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตร เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง โดยใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เนื้อหา เวลา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นไปอย่างเต็มศักยภาพ (ขวลิต ชูกำแพง, 2553) ผู้วิจัยนำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่องสิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมจากนั้นนำมาปรับปรุงและแก้ไข แล้วนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงและแก้ไขเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมตามแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ ก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวพา สีธรรม และคณะ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เรื่อง หิน และการเปลี่ยนแปลงของเปลือกโลก โดยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับผังกราฟิก พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ที่แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับผังกราฟิก ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เรื่องหินและการเปลี่ยนแปลงของเปลือกโลก มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75.15/76.97 สอดคล้องกับงานวิจัยของพรนิภา ทองแท้ และคณะ (2566) ได้ศึกษาการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง พลังงาน โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5E ร่วมกับผังกราฟิก เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านสามแยกจำปา พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5E ร่วมกับผังกราฟิก โดยรวมมีระดับความเหมาะสมมาก



ที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลลักษณ์ วิชัยรัมย์ และจิตติวรดา พลเยี่ยม (2567) ได้ศึกษาการพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับผังกราฟิก เรื่อง ระบบนิเวศ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับผังกราฟิก เรื่อง ระบบนิเวศ ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 84.10/87.29 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

2. ผลการเปรียบเทียบจิตวิทยาศาสตร์ก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 5 จำนวน 34 คน พบว่า นักเรียนมีคะแนนจิตวิทยาศาสตร์ก่อนเรียน เท่ากับ 3.76 ซึ่งมีจิตวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับมาก และมีคะแนนจิตวิทยาศาสตร์หลังเรียน เท่ากับ 4.57 ซึ่งมีจิตวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ ทดสอบด้วยสถิติ Paired Sample t-test นักเรียนมีคะแนนจิตวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์และกระบวนการทางความคิด เป็นการ พัฒนาทักษะการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนสามารถค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ประกอบกับการใช้แผนผังความคิด (Mind Mapping) ช่วยให้นักเรียนสามารถเขียนสรุปความรู้ได้เป็นอย่างดี ชัดเจนเป็นระบบ เข้าใจง่าย และมองเห็นความสัมพันธ์ของความรู้ ซึ่งการคิดวิเคราะห์ช่วยให้มีการพิจารณา ใคร่ครวญอย่างลึกซึ้งถึงรายละเอียดปลีกย่อยอย่างรอบคอบและระมัดระวัง (ประสาธต์ เนื่องเฉลิม, 2561) ซึ่ง เป็นการเรียนรู้อย่างมีความหมายจึงทำให้นักเรียนมีคุณลักษณะทางด้านความอยากรู้อยากเห็น ความเพียรพยายาม ความมีเหตุผล ความซื่อสัตย์ ความมีระเบียบและรอบคอบ และความใจกว้าง ส่งผลให้นักเรียนมี จิตวิทยาศาสตร์เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรศรา ลาสอน และนฤมล ภูสิงห์ (2565) ได้ศึกษา การพัฒนาชุดกิจกรรมตามแนวการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (7E) ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วย การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงสถานะของสาร และจิตวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า จิตวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนโดยใช้ชุดกิจกรรมตามแนวการจัดการ เรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (7E) หน่วยการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงสถานะของสาร ภาพรวมอยู่ในระดับดี มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปทุมพร สระทองอินทร์ และคณะ (2566) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้โดยใช้ โครงงานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและจิตวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า จิต วิทยาศาสตร์ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานอยู่ในระดับดี

3. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา



ปีที่ 5 จำนวน 34 คน พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 7.29 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 2.01 และหลังเรียนมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 11.56 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 2.21 และเมื่อทดสอบด้วยสถิติ Paired Sample t-test นักเรียนมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการแสวงหาความรู้ ที่ให้นักเรียนได้ค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และกระบวนการทางความคิดได้ด้วยตนเอง การใช้แผนผังความคิด เป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้จากการค้นคว้าสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ด้วยตนเอง นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ระหว่างความคิดหลัก ความคิดรอง และความคิดย่อยที่เกี่ยวข้องกัน ทำให้นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนมากขึ้น ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นสร้างความสนใจ (Engagement) สำรวจและค้นหา (Exploration) ขั้นอธิบายและข้อสรุป (Explanation) ขั้นขยายความรู้ (Elaboration) ขั้นประเมิน (Evaluation) ประกอบกับการใช้แผนผังความคิด (Mind Mapping) ช่วยให้นักเรียนสามารถเขียนสรุปความรู้ได้เป็นอย่างดี ชัดเจนเป็นระบบ เข้าใจง่าย และมองเห็นความสัมพันธ์ของความรู้ ซึ่งการคิดวิเคราะห์ช่วยให้มีการพิจารณาใคร่ครวญอย่างลึกซึ้งถึงรายละเอียดปลีกย่อยอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง (ประสาธต์ เนืองเฉลิม, 2561) จึงส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้เป็นวิธีการสอนที่เน้นกระบวนการแสวงหาความรู้ เพื่อให้นักเรียนได้ค้นพบความจริงด้วยตนเอง โดยให้ความสำคัญกับประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้เนื้อหาวิชา ครูทำหน้าที่เสมือนผู้แนะนำและสนับสนุน ขณะที่นักเรียนมีบทบาทในการวางแผนและจัดการการเรียนรู้ของตนเอง นักเรียนจะเริ่มต้นการเรียนการสอนด้วยความกระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ โดยใช้วิธีการที่คล้ายกับการทำงานของนักวิทยาศาสตร์ และเปลี่ยนจากการเป็นผู้รับความรู้มาเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง (ภพ เลหาทไพบูลย์, 2542) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวรรณ ททรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2567) ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง ร่างกายมนุษย์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และสมรรถนะการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทพสุวรรณวิทยวิทยา จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง ร่างกายมนุษย์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับแผนผังความคิดสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี บุชรากัม และแสงเดือน คงนาวัง (2563) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบความสามารถในการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับแผนผังความคิดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า นักเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ เรื่อง สารและสมบัติของสาร ก่อนเรียนและหลังเรียนมีเฉลี่ยร้อยละ



ละ 45.15 และ 85.30 ตามลำดับซึ่งค่าเฉลี่ยร้อยละของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง สารและสมบัติของสาร หลังเรียนสูงขึ้นกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 การนำรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด ที่ส่งเสริมจิตวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ครูและนักเรียน มีความคิดเห็นที่ดีต่อรูปแบบการเรียนรู้ดังกล่าว โดยเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการนำไปใช้จริง นอกจากนี้ รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด ยังสามารถเป็นทางเลือกสำหรับครูในรายวิชาต่าง ๆ เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของวิชาและกลุ่มผู้เรียนได้ตามความเหมาะสม

1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนได้สืบเสาะหาความรู้ด้วยตัวเอง ในขั้นสำรวจและค้นหาอาจใช้เวลามากกว่าปกติ ครูผู้สอนอาจใช้คำถามกระตุ้นนักเรียน เพื่อให้ นักเรียนสามารถทำกิจกรรมได้อย่างเต็มที่และเสร็จตามเวลาที่กำหนด

2. ข้อเสนอแนะในการทาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพัฒนานักกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด ที่ส่งเสริม จิตวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เทียบกับเกณฑ์ 75/75 หรือ 80/80

2.2 ควรพัฒนานักกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด ที่ส่งเสริม จิตวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชั้นต่าง ๆ

2.3 ควรพัฒนานักกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับแผนผังความคิด ที่ส่งเสริม ทักษะด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา เป็นต้น



เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2544). *คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและวัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กลุ่มบริหารงานวิชาการโรงเรียนหลักเมืองมหาสารคาม. (2567). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2566. โรงเรียนหลักเมืองมหาสารคาม.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2553). *การวิจัยหลักสูตรและการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีรศรา ลาสอน และณณมล ภูสิงห์ (2565) การพัฒนาชุดกิจกรรมตามแนวการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (7E) ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงสถานะของสาร และจิตวิทยาาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 16(3), 114-130. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/hsjournalnmc/article/view/261616>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุวีริยาสาส์น.
- ประสาธน์ เนื่องเฉลิม. (2561). *วิจัยปฏิบัติการทางการเรียนการสอน*. คลังน่านวิทยา.
- ประวิต เอรารวรรณ์ และวรภาพร เอรารวรรณ์. (2564). *พื้นฐานการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). ตักสิลาการพิมพ์.
- ปทุมพร สระทองอินทร์, ทองปาน บุญกุศล, และสุพจน์ เกิดสุวรรณ (2566). การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและจิตวิทยาาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 11(3), 940-950, <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/256436>
- พรนิภา ทองแท้, อัญชลี แสงอาวุธ, และกฤษณี สงสวัสดิ์ (2566) การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ วิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง พลังงาน โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ 5E ร่วมกับผังกราฟิก เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านสามแยกจำปา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. <http://ir.sru.ac.th/handle/123456789/1008>
- ภพ เลหาไฟบูลย์. (2542). *แนวการสอนวิทยาศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ไทยวัฒนาพานิช.



- เยาวพา สีสรรณ, อนันต์ ปานศุภวัชร, และกุลวดี สุวรรณไตรย์ (2563). การพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เรื่อง หิน และการเปลี่ยนแปลงของ เปลือกโลก โดยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับผังกราฟิก. *วารสารวิชาการหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 11(30), 75-83, <https://jci.snrui.ac.th/ArticleView?ArticleID=117>
- วิไลลักษณ์ วิชัยรัมย์ และฐิติวรดา พลเยี่ยม (2567) การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ ร่วมกับผังกราฟิก เรื่อง ระบบนิเวศ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร*, 13(2), 47-58. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AJMBU/article/view/267559>
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2566). *ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการสอบ O-NET ปีการศึกษา 2566*. <https://www.niets.or.th/th/catalog/view/2989>
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2546). *คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์*. สำนักงานส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2555). *การวัดผลและประเมินผลวิทยาศาสตร์*. วี.พริ้นท์ (1991) จำกัด.
- สิริวรรณ ทรัพย์ประเสริฐ ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์, และ ดวงเดือน สุวรรณจินดา (2567). ผลการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับแผนผังความคิด เรื่อง ร่างกายมนุษย์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และสมรรถนะการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทพสุวรรณชาดวิทยา จังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 35(2), 47-61. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edubuu/article/view/267628/181487>
- สุภาวดี บุษราคัม และแสงเดือน คงนางวัง (2563) การเปรียบเทียบความสามารถในการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับแผนผังความคิดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 14(3), 167-174. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RRBR/article/view/248254>
- อาริยา ภูพานา. (2565). *ศึกษาการพัฒนาจิตวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม้ไผ่ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุดม เขยทึงค์ (2545). *หลักสูตรท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการเรียนรู้*. สำนักพิมพ์บรรณกิจ.



แรงจูงใจในการทำงาน ความมีอิสระในงานและการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา

Work Motivation, Work Independence and Decision to Change from Teacher to School Administrator

เนรฤชลา ธิติพงษ์^{1*} วรณวิศา สีนุสรณ์ คล้ายจำแลง² สุดารัตน์ สารสว่าง³

Nerunchala Thitipong^{1*} Wanwisa Suenusorn Klaijumlang² Sudarat Sarnwang³

(Received: 2025-01-19; Revised: 2025-02-22; Accepted: 2025-02-25)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความมีอิสระในงานและการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความมีอิสระในงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานกับการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ประชากรการวิจัยครั้งนี้ คือ นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 119 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ทุกข้อคำถามเท่ากับ 1 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ ที่ 0.984 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) (r)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$) ระดับความมีอิสระในงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$) ระดับการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$) และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ

¹ นิสิตปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹Master's Degree Student, Faculty of Education, Kasetsart university

²⁻³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²⁻³Assistant Professor, Faculty of Education, Kasetsart university

*Corresponding Author Email: nerunchala.t@ku.th



ทำงาน ความมีอิสระในงานและการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 3 คู่ มีความสัมพันธ์ระหว่าง 0.090 – 0.745

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความมีอิสระในงาน, การตัดสินใจเปลี่ยนสายงาน, ครูผู้สอน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this study were: 1) to study the levels of work motivation, job autonomy, and career transition decisions from teaching to school administration, 2) to examine the relationship between work motivation and job autonomy, 3) to examine the relationship between work motivation and career transition decisions from teaching to school administration and 4) to examine the relationship between job autonomy and career transition decisions from teaching to school administration. The research population consisted of 119 master's degree students in Educational Administration at a research university in Bangkok, Thailand, during the academic year 2024. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, with an item-objective congruence (IOC) value of 1 for all items and a reliability coefficient of 0.984. Data were analyzed using mean (μ), standard deviation (σ), and Pearson product-moment correlation coefficient (r).

The research findings revealed that the overall level of work motivation was high ($\mu = 3.81$), the overall level of job autonomy was high ($\mu = 3.77$), and the overall level of career transition decisions from teaching to school administration was high ($\mu = 3.97$). The correlations among work motivation, job autonomy and career transition decisions ranged from 0.090 to 0.745.

Keyword: Work Motivation, Job Autonomy, Career Transition Decision, Teaching Profession, School Administration



บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประเทศไทยได้จัดสรรงบประมาณจำนวนมากเพื่อพัฒนาการศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการได้รับงบประมาณ 330,512 ล้านบาท และกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ได้รับ 127,699.8 ล้านบาท (กรุงเทพมหานคร, 2566) การลงทุนดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการศึกษาคือรากฐานสำคัญในการสร้างบุคคลที่มีคุณภาพเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของสังคม

ครูมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรม และสามารถแก้ปัญหาในชีวิตได้ อย่างไรก็ตาม ปัญหาภาวะความเครียดในกลุ่มครูที่เพิ่มขึ้นมีผลต่อประสิทธิภาพการสอน โดยการศึกษาพบว่า ครูมีแนวโน้มที่จะประสบภาวะ Burnout และความเครียดมากกว่าอาชีพอื่น ๆ (Attanai Team, 2024) ความเครียดนี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานหรือออกจากอาชีพ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนาเยาวชนและยกระดับคุณภาพการศึกษาในประเทศไทย หนึ่งในแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานคือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ เฟรเดอริก เฮอร์เบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) (Herzberg, 1968) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูต้องอาศัยทั้ง ปัจจัยจูงใจ ที่ช่วยให้ครูมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน และ ปัจจัยค้ำจุน ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม หากสามารถบริหารจัดการปัจจัยทั้งสองกลุ่มได้อย่างสมดุล ย่อมทำให้ข้าราชการครูสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนาการเรียนการสอน และส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในประเทศไทยได้อย่างยั่งยืน

ความมีอิสระในงาน (Work Autonomy) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ความมีอิสระในงานหมายถึงระดับที่บุคคลสามารถควบคุมหรือมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานของตนเอง แนวคิดนี้ได้รับการพัฒนาโดย Breugh (1985) ซึ่งแบ่งความมีอิสระในงานออกเป็นสามมิติหลัก ได้แก่ อิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน (Work Method Autonomy) อิสระในการกำหนดตารางเวลาการทำงาน (Work Scheduling Autonomy) และอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน (Decision-Making Autonomy) แนวคิดของ Breugh สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อทำความเข้าใจระดับความมีอิสระในการทำงานของข้าราชการครูได้อย่างลึกซึ้ง นอกจากนี้ การให้ความมีอิสระในการทำงานแก่ครูยังช่วยลดความเครียดและความเหนื่อยล้า (Burnout) ของครู เนื่องจากครูสามารถควบคุมวิธีการทำงานของตนเองได้



การเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย แนวคิดของ Black และ Loughhead (1992) อธิบายว่า การตัดสินใจดังกล่าวขึ้นอยู่กับปัจจัยผลักดัน (Push Factors) และ ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) ซึ่งส่งผลต่อความต้องการและโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ปัจจัยผลักดันเป็นแรงกดดันที่ทำให้ครูต้องการเปลี่ยนสายงาน หนึ่งในสาเหตุหลัก คือ ความเครียดจากภาระงาน ซึ่งรวมถึงหน้าที่การสอน การประเมินผล และการจัดทำเอกสารที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ นอกจากนี้ ข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญ ครูที่ต้องการเติบโตในหน้าที่การงานอาจพบว่าการเป็นผู้บริหารเปิดโอกาสให้พวกเขามีบทบาทที่สำคัญขึ้น และได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า เนื่องจากตำแหน่งบริหารมักมีรายได้และสวัสดิการที่มั่นคงกว่าอาชีพครูผู้สอน

ข้าราชการครูจึงเลือกที่จะศึกษาต่อในสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นประชากรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยที่สำคัญและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา การตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา นับว่าเป็นแนวทางหนึ่งในการปรับเปลี่ยนลักษณะงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ของครูผู้สอน การวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้เห็นถึงปัจจัยที่สำคัญและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อสถาบันที่ผลิตผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ และหน่วยงานทางวิชาชีพในการกำหนดแนวทางความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความมีอิสระในงาน และการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความมีอิสระในงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานกับการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา



วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงาน ความมีอิสระในงานและการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นิสิตปริญญาโท ชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2567 สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 119 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบวัดตัวแปรของงานวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 15 ด้าน จำนวน 45 ข้อ แบบสอบถามความมีอิสระในงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน จำนวน 9 ข้อ และแบบสอบถามการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ข้อ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนี IOC รายข้อ เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกับประชากร จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.984 ค่าความเชื่อของแรงจูงใจในการทำงาน เท่ากับ 0.983 ค่าความมีอิสระในงาน เท่ากับ 0.984 และค่าการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.984

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) ไปยังประชากร และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืน โดยได้รับคืนจำนวน 119 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 100



5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความมีอิสระในงาน และการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารทางการศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความมีอิสระในงาน และการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารทางการศึกษา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) (r) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความมีอิสระในงานต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ของนิสิตปริญญาโท ชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2567 สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

1.1 แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) โดยมีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) โดยมีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ เงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมุ่งมั่นในการทำงานและการปกครองบังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรทุกตัวอยู่ในระดับมาก แต่มีตัวแปรด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.93$) โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.66$) รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.78$) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด ด้านเงินเดือน ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.93$) รายละเอียดดังตารางที่ 1

1.2 ความมีอิสระในงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความมีอิสระในวิธีการทำงาน (2) ความมีอิสระในการกำหนดเวลาการทำงาน (3) ความอิสระต่อการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรทุกตัวอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมีอิสระในวิธีการทำงาน ($\mu =$



3.99, $\sigma = 0.75$) รองลงมา คือ ด้านความมีอิสระในการกำหนดเวลาการทำงาน ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.87$) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดด้านความอิสระต่อการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.90$) รายละเอียดดังตารางที่ 1

1.3 การตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 1.01$) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานความมีอิสระในงาน และการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร/ประเภท	(μ)	σ	ระดับ
1. แรงจูงใจในการทำงาน	3.81	.66	มาก
1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)			
1.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน	4.44	.66	มาก
1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	4.01	.76	มาก
1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.01	.88	มาก
1.1.4 ความรับผิดชอบ	4.17	.77	มาก
1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.97	.82	มาก
1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)			
1.2.1 เงินเดือน	3.29	.93	ปานกลาง
1.2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.75	.89	มาก
1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร	3.64	.92	มาก
1.2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.02	.85	มาก
1.2.5 สถานะของอาชีพ	4.18	.78	มาก
1.2.6 นโยบายและการบริหาร	3.54	.91	มาก
1.2.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.64	.93	มาก
1.2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.55	.85	มาก
1.2.9 ความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.00	.85	มาก
1.2.10 การปกครองบังคับบัญชา	3.58	1.00	มาก
2. ความมีอิสระในงาน	3.77	.74	มาก
2.1 ความมีอิสระในวิธีการทำงาน	3.99	.75	มาก



ตัวแปร/ประเภท	(μ)	σ	ระดับ
2.2 ความมีอิสระในการกำหนดเวลาการทำงาน	3.67	.87	มาก
2.3 ความอิสระต่อการกำหนดเกณฑ์การประเมิน	3.65	.90	มาก
3. การตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา	3.97	1.01	มาก

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.745$) รายละเอียดดังตารางที่ 2

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.090$) รายละเอียดดังตารางที่ 2

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4

ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานกับการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.160$) รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความมีอิสระในงาน และการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร/ประเภท	1	2	3
1. แรงจูงใจในการทำงาน	-	.745**	.090
2. ความมีอิสระในงาน	.745**	-	.160
3. การตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา	.090	.160	-

หมายเหตุ ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$



อภิปรายผล

1. ระดับของแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$) แต่มีตัวแปรด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.29$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงินเดือนที่ได้รับอาจไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพหรือไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของโกสัตะวัน ศรีสีทอง (2560) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรเพชร บุตรดี (2563) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านค่าตอบแทนอยู่ในลำดับที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ และสอดคล้องกับการวิจัยของปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลและการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระดับความมีอิสระในงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$) ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะสถานศึกษาอาจมีนโยบายที่ส่งเสริมความยืดหยุ่นในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของนัทชนันท์ แทนวิสุทธิ์ (2564) เรื่อง อิทธิพลของปฏิสัมพันธ์สามทางระหว่างข้อเรียกร้องในงานที่ทำทนาย ความมีอิสระในการทำงาน และการใช้จุดแข็งต่อความเพลี่ยงในงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยของความมีอิสระในงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีอิสระในการกำหนดตารางเวลางาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ และความมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.77 – 4.01 จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า แม้ว่าข้าราชการครูจะมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง แต่ปัจจัยด้านค่าตอบแทนยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ความมีอิสระในงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนให้ครูมีความพึงพอใจในอาชีพของตนมากขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการออกแบบนโยบายที่ช่วยปรับปรุงค่าตอบแทนและเสริมสร้างความยืดหยุ่นในงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

ระดับระดับความมีอิสระในงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$) ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะสถานศึกษาอาจมีนโยบายที่ส่งเสริมความยืดหยุ่นในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งเมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมีอิสระในวิธีการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.99$) รองลงมา คือ ด้านความมีอิสระในการกำหนดเวลาการทำงาน ($\mu = 3.67$) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดด้านความอิสระต่อการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ($\mu =$



3.65) สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทน์ แทนวิสุทธิ (2564) เรื่อง อิทธิพลของปฏิสัมพันธ์สามทาง ระหว่างข้อเรียกร้องในงานที่ทำ ความมีอิสระในการทำงาน และการใช้จุดแข็งต่อความเพลลันในงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยของความอิสระในงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีอิสระในการกำหนดตารางเวลา งาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ และความมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ระหว่าง 3.77 – 4.01 จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความเป็นอิสระในการทำงานในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านการเลือกวิธีการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงนโยบายของสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างยืดหยุ่น อย่างไรก็ตาม ด้านความอิสระในการกำหนดเกณฑ์การประเมินยังคงต่ำที่สุด ซึ่งอาจแสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดในการกำหนดแนวทางการวัดผลที่เหมาะสมกับนักเรียนในบริบทต่าง ๆ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความสมดุลและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู ควรส่งเสริมให้พวกเขามีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน และพัฒนารูปแบบการทำงานที่เอื้อต่อความอิสระในงาน

ระดับการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$) ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะประชากรที่ศึกษาเป็นนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ที่อาจมีเป้าหมายในการพัฒนาอาชีพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีติ พันธะจิต (2564) พิจารณารายด้านของระดับปัจจัยความอิสระในการทำงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รวมทั้งเมื่อพิจารณาเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล บุคคลสำเร็จการศึกษาระดับที่สูงมักมีความคาดหวังต่อสิ่งได้รับการตอบสนองจากองค์กร และมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานใหม่ได้ไม่ยาก เช่นเดียวกันกับนิสิตปริญญาโทที่อาจจะได้รับผลตอบแทนไม่สอดคล้องกับภาระงาน จึงมีแนวโน้มในการตัดสินใจเปลี่ยนสายงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความมีอิสระในงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.745$) สอดคล้องกับทฤษฎีลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) ที่ระบุว่าอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจ โดยบุคคลที่มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานจะมีความรับผิดชอบและแรงจูงใจสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญา เกษปทุม (2566) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไอทีแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าเมื่อพนักงานมีอิสระในการทำงาน พวกเขาจะรู้สึกมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น จากข้อมูลเหล่านี้ สรุปได้ว่าการเพิ่มความอิสระในการทำงานสามารถส่งเสริมแรงจูงใจของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น



3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับน้อยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.090$) สอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตตรา บวรสิทธิพงศ์ (2563) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร โสตะแก้ว (2565) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความมีอิสระในงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของข้าราชการครู แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจทำงานของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญา เกษปทุม (2566) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานมีแนวโน้มที่จะผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงาน จึงไม่เปลี่ยนสายงานหรือไม่ลาออกจากงาน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงานกับการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานจากครูผู้สอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.160$) สอดคล้องกับงานวิจัยปรีติ พันธจบลิงห์ (2564) พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านของระดับปัจจัยความอิสระในการทำงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีความอิสระในการทำงานสูงจะมีความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวมเช่นกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิริติ อรุณศรี (2565) พบว่า ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความอิสระของงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มีศักยภาพสูงของเครือเบทาโกร ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ สนุกกับการทำงานลดอัตราการลาออก และมีความผูกพันมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยแสดงว่า ความอิสระในการทำงานไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้ครูเปลี่ยนสายงาน แต่การให้ความอิสระในงานส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ซึ่งสามารถช่วยลดการลาออกและเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงาน



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลการวิจัยแสดงถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครู แสดงให้เห็นว่า ครูมีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนต่ำที่สุด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการ ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพและภาระงานของครู รวมทั้งการทบทวนแนวทางในการขึ้นเงินเดือนของครู

1.2 จากผลการวิจัยแสดงถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในงานและความมีอิสระในงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อำนาจ (Empower) แก่ครู เมื่อครูมีอิสระในการทำงาน จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ครูมีความพึงพอใจ ทুমเท และสร้างสรรค์มากขึ้น ในทางกลับกันหากขาดอิสระในการทำงาน อาจส่งผลให้แรงจูงใจลดลงและประสิทธิภาพการสอนลดลงด้วย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมอิสระในการทำงานของครูเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี

1.3 จากผลการวิจัยควรส่งเสริมความเป็นอิสระในการทำงาน และสร้างระบบการบริหารจัดการที่ช่วยให้ครูมีความสุขในการทำงาน เพื่อลดการเปลี่ยนสายงาน โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายในการบริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีบทบาทในการกำหนดแนวทางพัฒนาสถานศึกษา

1.4 จากผลการวิจัยเห็นถึงระดับการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานของครูเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก แต่ส่วนทางกับจำนวนการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น สถาบันผลิตผู้บริหารสถานศึกษา ควรปรับเปลี่ยนหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพนิสิต เช่น การนำองค์ความรู้ไปปรับใช้กับงานปัจจุบัน การพัฒนาศักยภาพนิสิตให้สามารถเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้วิชาการและทักษะผู้นำ การค้นพบเป้าหมายทางอาชีพของตนเอง เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายขึ้นศึกษาแรงจูงใจและความอิสระในงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลาย เช่น ครูในเขตพื้นที่ห่างไกล ครูในโรงเรียนเอกชน หรือครูในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น

2.2 การเพิ่มตัวแปรใหม่ที่เกี่ยวข้อง ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสายงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน

2.3 การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเทศ เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนสายงานของครูในประเทศไทยกับประเทศอื่น ๆ ที่มีระบบการศึกษาและบริบททางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน



เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพธุรกิจ. (2566, 18 มีนาคม). ส่อง ‘งบปี 67’ 10 กระทรวง-หน่วยงาน ได้รับงบประมาณมากที่สุด และเพิ่มสูงสุด. *กรุงเทพธุรกิจ*. <https://www.bangkokbiznews.com/business/economic/1057992>
- กิริติ อรุณศรี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้มีศักยภาพสูง *Talent (Future Leader) บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน)* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4879>
- ไกล่ตะวัน ศรีสีทอง. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/8791>
- ธัญญา เกษปทุม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอิตัลไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/5202/1/TP%20HOM.026%202566.pdf>
- นัทชนันท์ แทนวิสุทธิ. (2564). อิทธิพลของปฏิสัมพันธ์สามทาง ระหว่างข้อเรียกร้องในงานที่ทำ ความมีอิสระในการทำงาน และการใช้จุดแข็งต่อความเพลินในงาน [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/5127>
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการ ด้านท่าอากาศยาน Generation Y [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4341>
- ปรีชาติ พันธุ์จบลิงห์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. <http://dspace.lib.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/5436>
- พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JLGISRRU/article/view/242615>
- วรลักษณ์ มากศรี. (2562). ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงานและการรับรู้ การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง



ประเทศไทย โรงไฟฟ้าแม่เมาะ [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุจิตตรา บวรสิทธิพงศ์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม]. <https://e-research.siam.edu/kb/factors-influencing-the-motivation-for-change-job/>

Attanai Team. (2024, 20 January). ผลสำรวจจากสหรัฐอเมริกาพบว่าอาชีพ “ครู” เครียดกว่าคนวัยทำงานอาชีพอื่น. Attanai Team. <https://www.attanai.com/discovery/teacher-burnout>

Black, D. R., & Loughhead, T. A. (1990). *Job change in perspective. Journal of Career Development, 17*, 3-9. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01352361#additional-information>

Black, S., & Loughhead, M. (1992). Career transition in education: Moving from teaching to administration. *Educational Management Review, 8*(2), 45-60.

Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human Relations, 38*(6), 551-570.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.

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

Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees?.* Harvard Business Review.



แนวทางการป้องกันและการแก้ปัญหาพฤติกรรมรังแกกันของนักเรียนแผนการเรียนกีฬา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

Prevention and Solution Guidelines of Bullying Behaviors Among Sports Program Students of Upper Secondary Education Level in Extra-large Schools

สุกัญญา ฉิมพนาม^{1*} วรรณวิศา สีนุสรณ์ คล้ายจำแลง² สударัตน์ สารสว่าง³

Sukanya Chimpanam^{1*} Wanwisa Suenusorn Klaijumlang² Sudarat Sarnwang³

(Received: 2025-01-23; Revised: 2025-02-24; Accepted: 2025-02-28)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะและระดับความรุนแรงของพฤติกรรมรังแกกันของนักเรียน 2) ศึกษากระบวนการรับรู้เมื่อเกิดพฤติกรรมรังแกกันของนักเรียน และ 3) แนวทางป้องกันและแก้ปัญหาพฤติกรรมรังแกกันของนักเรียน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มประชากรคือ นักเรียนแผนการเรียนกีฬา ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามพฤติกรรมรังแกกันของนักเรียน จำนวน 34 ข้อ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะและระดับความรุนแรงของพฤติกรรมรังแกกัน โดยภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า การถูกรังแกโดยคนอื่นที่พบมากที่สุด คือ ถูกกระทำด้วยความรุนแรงขณะเล่นหรือซ้อมกีฬา ความรุนแรงของการเกิดพฤติกรรมรังแกอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.41$) และพฤติกรรมรังแกผู้อื่นที่พบมากที่สุด คือ ชก ตะ แล็ก หรือตบตี ตามร่างกายของผู้อื่น ความรุนแรงของการเกิดพฤติกรรมรังแกอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.57$) 2) การรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมรังแกกันในภาพรวมมีระดับการรับรู้ค่อนข้างน้อย 3) แนวทางป้องกันและแก้ปัญหาพฤติกรรมรังแกกันในนักเรียนแผนการเรียนกีฬา พบว่ามี 6 กลุ่ม ได้แก่ การพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์แก่ผู้เรียน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเท่าเทียม

¹นิสิตปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹Master's Student, Faculty of Education, Kasetsart university

²⁻³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²⁻³Asistant Professor, Faculty of Education, Kasetsart university

*Corresponding Author Email: nerunchala.t@ku.th



การกำหนดและบังคับใช้กฎระเบียบภายในโรงเรียน การมีบทบาทของครูและการเฝ้าระวัง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากผู้ปกครอง ผู้ฝึกสอนและผู้ที่เกี่ยวข้อง และ การจัดการเป็นรายกรณี

คำสำคัญ: พฤติกรรมรังแกกัน, แผนการเรียนกีฬา, แนวทางการป้องกันและแก้ไข

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the characteristics and severity of bullying behaviors among students, 2) to examine the level of perception when bullying behaviors occur among students, and 3) to identify guidelines for preventing and addressing bullying behaviors among students. This research employed a quantitative approach. The population consisted of 102 high school students in the sports education program at an extra-large secondary school in the 2024 academic year. The research instrument was a 34-item questionnaire on student bullying behaviors. Data analysis was conducted using statistics including frequency distribution, mean, percentage, and standard deviation.

The research findings revealed that 1) The characteristics and severity of bullying behaviors were found to be at a low level overall. When examining individual aspects, the most commonly experienced form of victimization was being subjected to violence during sports play or practice, with the severity of bullying behavior at a low level ($\mu = 2.41$). The most common form of perpetrating bullying was punching, kicking, pushing, or hitting others' bodies, with the severity of bullying behavior at a low level ($\mu = 2.57$). 2) The overall perception of bullying behaviors was at a relatively low level. 3) Guidelines for preventing and addressing bullying behaviors among students in the sports education program identified six categories: developing students' social and emotional skills, creating a safe and equitable environment, establishing and enforcing school regulations, defining teachers' roles and vigilance, building collaborative networks with parents, coaches, and relevant stakeholders, and implementing case-by-case management.

Keyword: Bullying, Sports Program Students, Prevention and Solution

รายงานพิเศษจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ที่ประมวลงานวิจัย องค์ความรู้ และข้อค้นพบในพื้นที่ร่วมกับภาคีทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี 2562 – 2567 เพื่อผลักดันและเสนอมาตรการแก้ไขปัญหาค้นพบในประเด็นที่ร่วมกับภาคีทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี 2562 – 2567 เพื่อผลักดันและเสนอมาตรการแก้ไขปัญหาเด็กนอกระบบการศึกษาให้กลายเป็นศูนย์ (Thailand Zero Dropout) ซึ่งพบเด็กและเยาวชนอายุตั้งแต่ 3 – 18 ปี หรือเทียบเท่าระดับอนุบาล 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 กว่า 1.02 ล้านคน ไม่มีข้อมูลในระบบการศึกษาหรือหลุดจากระบบการศึกษา นอกจากนี้ กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ได้พัฒนางานวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาข้อมูลของเด็กนอกระบบการศึกษา พบว่า ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากองค์กรเครือข่าย จากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม การวิเคราะห์จำนวนเด็กนอกระบบการศึกษาจำแนกตามสาเหตุของการออกนอกระบบการศึกษา มีสาเหตุมาจากความยากจนมากที่สุด ร้อยละ 46.70 รองลงมาคือ มีปัญหาครอบครัว ร้อยละ 16.14 ออกกลางคัน/ถูกผลักออก ร้อยละ 12.03 ไม่ได้รับสวัสดิการด้านการศึกษา ร้อยละ 8.88 ปัญหาสุขภาพ ร้อยละ 5.91 อยู่ในกระบวนการยุติธรรม ร้อยละ 4.93 และได้รับความรุนแรง ร้อยละ 3.63 (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2567)

ปัญหาความรุนแรงในวัยรุ่นส่วนใหญ่ก็คือพฤติกรรมมารังแกกันมักเกิดขึ้นที่โรงเรียน ซึ่งสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เช่น สถานที่ในโรงเรียน กฎระเบียบของโรงเรียน เพื่อนนักเรียนครูหรือผู้ใหญ่ในโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับการเกิดพฤติกรรมรังแกกันในโรงเรียน ความรุนแรงของพฤติกรรมมารังแกในโรงเรียนนั้นส่งผลกระทบต่อพัฒนาการทางจิตใจและสังคมของเด็ก ทั้งผู้ที่ถูกกลั่นแกล้งและผู้ที่กลั่นแกล้ง ซึ่งเด็กที่ถูกกลั่นแกล้งมีแนวโน้มที่จะมีปัญหาการปรับตัวทางสังคม หรือขาดทักษะทางสังคม มีอาการทางกายที่มีผลมาจากจิตใจ และเด็กที่ถูกรังแกอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานมีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าตนไม่สามารถควบคุมหรือจัดการอะไรกับสิ่งที่เกิดขึ้นนี้ได้และจะทำให้รู้สึกผิดหวังนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิตที่รุนแรงขึ้น ในขณะที่เด็กที่กลั่นแกล้งผู้อื่นมีแนวโน้มก้าวร้าว มีปัญหาการเรียนและเสี่ยงติดสารเสพติด รวมถึงความเสี่ยงต่อการมีปัญหาสุขภาพจิต มีความเสี่ยงที่จะมีพฤติกรรมก้าวร้าวและกระทำผิดกฎหมายมากกว่า (วิมลวรรณ ปัญญาว่อง, 2562)

ปัญหาการรังแกในโรงเรียนเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะทางกายและจิตใจของนักเรียนที่จัดอยู่ในกลุ่มวัยรุ่น (สุริยา ช้องเสนาะ, 2561) เพราะเป็นช่วงวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์และสังคมอย่างมาก การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรังแกในกลุ่มนักเรียนแผนการเรียนกีฬา ยังมีอยู่อย่างจำกัด ทั้งที่นักเรียนกลุ่มนี้มีลักษณะเฉพาะที่น่าสนใจ มีบริบทการเรียนและการใช้ชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์ กล่าวคือ พวกเขาต้องรับมือกับความกดดันทั้งด้านการเรียนและการแข่งขันกีฬา ต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเองและทีม รู้จักประสานด้านต่าง ๆ เช่น การประสานการฝึกซ้อมต้องเตรียมร่างกายให้อยู่ในสภาพพร้อมทุกระยะ ต้องมีความรู้



ความเข้าใจในกิจกรรมกีฬาที่เล่นให้ลึกซึ้ง รู้จักพัฒนาด้านบุคลิกต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การเตรียมพร้อมด้านร่างกายจิตใจและทักษะกีฬา การแสดงความสามารถการนำเสนอตนเองทางร่างกาย การสนับสนุนจากสังคม ความเป็นผู้นำของผู้ฝึกสอน การมีประสบการณ์ผ่านผู้อื่น เป็นแหล่งสร้างความเชื่อมั่นทางกีฬาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา จะนำไปสู่ความเครียดและความขัดแย้งที่สูงขึ้น นอกจากนี้ วัฒนธรรมการแข่งขันในวงการกีฬายังส่งเสริมพฤติกรรมก้าวร้าวหรือการใช้อำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่การรังแกในรูปแบบต่าง ๆ ได้ (เชาวรัตน์ เชมรัตน์ และคณะ, 2565; บงกช จันทรสุขวงศ์, 2562)

การศึกษานี้มุ่งทำความเข้าใจถึงลักษณะของปัญหาในบริบทของนักเรียนกลุ่มนี้ ซึ่งต้องเผชิญความกดดันทั้งด้านการเรียนและการแข่งขันกีฬา การศึกษานี้จะช่วยเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการ เนื่องจากการศึกษาพฤติกรรมรังแกในกลุ่มนักเรียนแผนการเรียนกีฬายังมีอยู่อย่างจำกัด ทั้งที่เป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงและมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากนักเรียนกลุ่มอื่น ผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์กับสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ที่จะได้แนวทางในการวางนโยบายและมาตรการป้องกันแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับบริบทของนักเรียนกีฬา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้เครื่องมือและวิธีการจัดการปัญหาที่มีประสิทธิภาพ โดยสามารถบูรณาการการพัฒนาทักษะทางสังคมผ่านกิจกรรมกีฬาได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะและความรุนแรงของพฤติกรรมรังแกกันของนักเรียนแผนการเรียนกีฬา
2. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้เมื่อเกิดพฤติกรรมรังแกกันของนักเรียนแผนการเรียนกีฬา
3. เพื่อศึกษาแนวทางป้องกันและแก้ปัญหาพฤติกรรมรังแกกันในนักเรียนแผนการเรียนกีฬา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาลักษณะระดับความรุนแรง ระดับการรับรู้เมื่อเกิดพฤติกรรมรังแกกัน และศึกษาแนวทางป้องกันและแก้ปัญหาพฤติกรรมรังแกกัน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในห้องแผนการเรียนกีฬา ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 102 คน โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ศึกษาพฤติกรรมที่สามารถเป็นได้ทั้งผู้รังแกบุคคลอื่นและเป็นผู้ถูกรังแก โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) การรังแกด้านร่างกาย และ 2) การรังแกด้วยคำพูด ตามแนวคิดการป้องกันการรังแกกันของ Olweus (1996)



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ร่างแบบสอบถามการมีพฤติกรรมรังแกกัน โดยปรับปรุงจากแบบประเมินพฤติกรรมรังแกกันพัฒนาโดย Olweus (1996) แปลเป็นภาษาไทยโดย สมบัติ ตาปัญญา (2550) และพัฒนาขึ้นตามนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยแบ่งแบบสอบถาม จำแนกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเกิดพฤติกรรมรังแกกัน จำนวน 22 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีตัวแปรดังนี้

1) การถูกรังแกโดยคนอื่น จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามเกี่ยวกับการถูกรังแกโดยคนอื่นทางร่างกาย 6 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับการถูกรังแกโดยคนอื่นทางวาจา 5 ข้อ

2) การรังแกผู้อื่น จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามเกี่ยวกับการรังแกผู้อื่นทางร่างกาย 6 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับรังแกผู้อื่นทางวาจา 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ต่อพฤติกรรมรังแกกัน จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นการเลือกตอบ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาพฤติกรรมรังแกกัน จำนวน 1 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยการนำร่างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกับประชากร จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 ตัวแปรการถูกรังแกโดยคนอื่นได้เท่ากับ 0.82 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 ตัวแปรการรังแกผู้อื่นได้เท่ากับ 0.75 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 การรับรู้ต่อพฤติกรรมรังแกกันของนักเรียนได้เท่ากับ 0.80

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย พร้อมอธิบายจุดมุ่งหมายและความสำคัญของการวิจัย พร้อมทั้งขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

3.2 นำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในรูปแบบ Google Form ถึงนักเรียนที่เป็นกลุ่มประชากร และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 102 ฉบับ โดยประสานงานกับ



หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ดูแลแผนการเรียนกีฬาและครูที่ปรึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และตั้งค่าในแบบสอบถาม Google Form ให้ต้องตอบคำถามครบทุกข้อจึงจะส่งแบบสอบถามได้

3.3 ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามและนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับมาใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้

4.1 ลักษณะและระดับความรุนแรงของพฤติกรรมรังแกกัน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

4.2 การรับรู้ต่อพฤติกรรมรังแกกันของนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าฐานนิยม (Mode) โดยการแจกแจงความถี่

4.3 แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมรังแกกันของนักเรียนแผนการเรียนกีฬา โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ลักษณะและระดับความรุนแรงของการเกิดพฤติกรรมรังแกกันของนักเรียนแผนการเรียนกีฬา พบว่า

ตารางที่ 1 ลักษณะและระดับของการถูกรังแกโดยคนอื่นของนักเรียนแผนการเรียนกีฬา

ตัวแปร	μ	σ	ระดับ
1. การถูกรังแกโดยคนอื่นทางกาย			
1.1 ไม่ถูกชวนให้เล่นหรือทำกิจกรรมด้วย	2.09	1.31	น้อย
1.2 ถูกเมินเฉย หรือถูกไม่สนใจ	2.07	1.23	น้อย
1.3 เคยถูกขโมยเงิน สิ่งของ หรือถูกทำให้สิ่งของเสียหาย	1.99	1.01	น้อย
1.4 เคยถูกข่มขู่หรือบังคับให้ทำสิ่งที่ไม่อยากทำ	1.58	1.07	น้อย
1.5 เคยถูกชก เตะ ผลัก หรือตบตีตามร่างกาย	2.38	1.48	น้อย
1.6 ถูกกระทำด้วยความรุนแรงขณะเล่นหรือซ้อมกีฬา	2.41	1.43	น้อย
ภาพรวม	2.09	0.76	น้อย
2. การถูกรังแกโดยคนอื่นทางวาจา			
2.1 ถูกคนใช้คำพูดหยาบคาย ล้อเลียน ทำให้อับอายหรือเสียใจ	2.73	1.37	ปานกลาง



ตัวแปร	μ	σ	ระดับ
1. การถูกรังแกโดยคนอื่นทางกาย			
2.2 ถูกคนพูดเรื่องโกหกหรือปล่อยข่าวลือในทางไม่ดีเกี่ยวกับตัวนักเรียน	1.84	1.13	น้อย
2.3 ถูกเรียกด้วยคำไม่ดี ด้วยเรื่องสีผิว ผิวพรรณหรือรูปร่าง	2.47	1.49	น้อย
2.4 ถูกเรียกด้วยคำพูดไม่ดี แสดงความเห็นส่อเสียดไปในทางเพศสภาพ	1.45	0.91	น้อยที่สุด
2.5 ถูกคนใช้คำพูดหยาบคาย ล้อเลียน ทำให้อับอายหรือเสียใจ	2.22	1.31	น้อย
ภาพรวม	2.14	0.89	น้อย

จากตารางที่ 1 พบว่า 1) การถูกรังแกโดยคนอื่นทางกาย ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยการเกิดพฤติกรรมมากที่สุดคือ ถูกกระทำด้วยความรุนแรงขณะเล่นหรือซ้อมกีฬา ($\mu = 2.41$, $\sigma = 1.43$) รองลงมาคือ เคยถูกชก ตะแคง หรือตบตีตามร่างกาย ($\mu = 2.38$, $\sigma = 1.48$) ไม่ถูกชวนให้เล่นหรือทำกิจกรรมด้วย ($\mu = 2.09$, $\sigma = 1.31$) ถูกเมินเฉย หรือถูกไม่สนใจ ($\mu = 2.07$, $\sigma = 1.23$) เคยถูกขโมยเงิน สิ่งของ หรือถูกทำให้สิ่งของเสียหาย ($\mu = 1.99$, $\sigma = 1.01$) และเคยถูกข่มขู่หรือบังคับให้ทำสิ่งที่ไม่อยากทำ ($\mu = 1.58$, $\sigma = 1.07$) 2) การถูกรังแกโดยคนอื่นทางวาจา มีตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยการเกิดพฤติกรรมมากที่สุดคือ ถูกคนใช้คำพูดหยาบคาย ล้อเลียน ทำให้อับอายหรือเสียใจ ($\mu = 2.73$, $\sigma = 1.37$) รองลงมาคือ ถูกเรียกด้วยคำไม่ดี ด้วยเรื่องสีผิว ผิวพรรณ หรือรูปร่าง ($\mu = 2.47$, $\sigma = 1.49$) ถูกคนใช้คำพูดหยาบคาย ล้อเลียน ทำให้อับอายหรือเสียใจ ($\mu = 2.22$, $\sigma = 1.31$) ถูกคนพูดเรื่องโกหกหรือปล่อยข่าวลือในทางไม่ดีเกี่ยวกับตัวนักเรียน ($\mu = 1.84$, $\sigma = 1.13$) และถูกเรียกด้วยคำพูดไม่ดี แสดงความเห็นส่อเสียดไปในทางเพศสภาพ ($\mu = 1.45$, $\sigma = 0.91$)

ตารางที่ 2 ลักษณะและระดับของการรังแกคนอื่นของนักเรียนแผนการเรียนกีฬา

ตัวแปร	μ	σ	ระดับ
3. การรังแกผู้อื่นทางกาย			
3.1 กีดกัน ไม่ชวนเพื่อนเล่น หรือทำกิจกรรมด้วย	1.32	0.53	น้อยที่สุด
3.2 แกล้งเมิน หรือทำไม่สนใจเพื่อนบางคน	2.02	1.18	น้อย
3.3 แย่ง-หยิบฉวยเอาเงินหรือสิ่งของ หรือทำให้สิ่งของผู้อื่นเสียหาย	1.15	0.45	น้อยที่สุด
3.4 ข่มขู่หรือบังคับให้ทำในสิ่งที่เขาไม่ยอมทำ	1.51	0.90	น้อย
3.5 ชก ตะแคง หรือตบตี ตามร่างกายของผู้อื่น	2.57	1.52	ปานกลาง
3.6 ใช้ความรุนแรงเกินขอบเขตด้านเทคนิคของกีฬานั้นๆ	1.89	1.20	น้อย
ภาพรวม	1.74	0.59	น้อย



ตัวแปร	μ	σ	ระดับ
4. การรังแกผู้อื่นทางวาจา			
4.1 ใช้คำพูดร้ายๆ เรียกเพื่อนบางคน ล้อเลียนให้อับอายหรือเสียใจ	2.29	1.28	ปานกลาง
4.2 พูดโกหกหรือปล่อยข่าวลือไม่ดี พยายามทำให้คนอื่น ๆ ไม่ชอบเพื่อนบางคน	1.20	.46	น้อยที่สุด
4.3 ใช้คำไม่ดีเรียกเขาหรือแสดงความเห็นเหยียดเพศสภาพ	1.30	.74	น้อยที่สุด
4.4 ใช้คำไม่ดีเรียกหรือพูดเกี่ยวกับสีผิว ผิวพรรณหรือรูปร่าง	1.87	1.12	น้อย
4.5 ใช้คำพูดข่มขู่ พูดจาแซะหรือเหน็บแนมผู้อื่น	1.64	.97	น้อย
ภาพรวม	1.66	.68	น้อย

จากตารางที่ 2 พบว่า 1) การรังแกผู้อื่นทางกายมากที่สุด คือ ที่สุด คือ ชก เตะ ผลัก หรือตบตี ตามร่างกายของผู้อื่น ($\mu = 2.57$, $\sigma = 1.52$) รองลงมาคือ แกล้งเมิน หรือทำไม่สนใจเพื่อนบางคน ($\mu = 2.02$, $\sigma = 1.18$) ใช้ความรุนแรงเกินขอบเขตด้านเทคนิคของกีฬานั้นๆ ($\mu = 1.89$, $\sigma = 1.20$) ข่มขู่หรือบังคับให้ทำในสิ่งที่เขาไม่ยอมทำ ($\mu = 1.51$, $\sigma = .90$) กีดกันเพื่อน ไม่ชวนเพื่อนเล่น หรือทำกิจกรรมด้วย ($\mu = 1.32$, $\sigma = .53$) และแย่ง-หยิบฉวยเอาเงินหรือสิ่งของ หรือทำให้สิ่งของผู้อื่นเสียหาย ($\mu = 1.15$, $\sigma = .45$) 2) การรังแกผู้อื่นทางวาจา มีการเกิดพฤติกรรมรังแกผู้อื่นทางวาจามากที่สุด คือ ใช้คำพูดร้ายๆ เรียกเพื่อนบางคน ล้อเลียนให้อับอายหรือเสียใจ ($\mu = 2.29$, $\sigma = 1.28$) รองลงมาคือ ใช้คำไม่ดีเรียกหรือพูดเกี่ยวกับสีผิว ผิวพรรณหรือรูปร่าง ($\mu = 1.87$, $\sigma = 1.12$) ใช้คำพูดข่มขู่ พูดจาแซะหรือเหน็บแนมผู้อื่น ($\mu = 1.64$, $\sigma = .97$) ใช้คำไม่ดีเรียกเขาหรือแสดงความเห็นเหยียดเพศสภาพ ($\mu = 1.30$, $\sigma = .74$) และพูดโกหกหรือปล่อยข่าวลือไม่ดี พยายามทำให้คนอื่น ๆ ไม่ชอบเพื่อนบางคน ($\mu = 1.20$, $\sigma = .46$)

ตารางที่ 3 ระดับการรับรู้เมื่อเกิดพฤติกรรมรังแกกันของนักเรียนแผนการเรียนกีฬา

(n=102)

ระดับ	Mod.	ระดับ
1. นักเรียนเห็นพฤติกรรมรังแกนี้เกิดขึ้นติดต่อกันมานาน เท่าไหร่แล้ว	47	มีการรับรู้มาก
2. ครูที่ปรึกษาหรือครูคนอื่น ๆ ได้เคยพูดคุยกับนักเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมรังแกบ้างไหม	36	มีการรับรู้ปานกลาง
3. นักเรียนคิดว่าความพยายามของครูในการจัดการกับปัญหาการรังแกกันอยู่ในระดับใด	37	มีการรับรู้ปานกลาง



ระดับ	Mod.	ระดับ
4. นักเรียนได้พูดคุยเกี่ยวกับการมีพฤติกรรมรังแกและถูกรังแกที่โรงเรียนกับผู้ปกครองบ้างไหม	44	มีการรับรู้ค่อนข้างน้อย
5. เพื่อนในโรงเรียนมีส่วนกับการเกิดพฤติกรรมรังแกและถูกรังแกของนักเรียนมากน้อยเพียงใด	44	มีการรับรู้ค่อนข้างน้อย
6. นักเรียนกลัวการถูกรังแกโดยคนอื่น ๆ ในระดับใด	51	มีการรับรู้ค่อนข้างน้อย
ภาพรวม		มีการรับรู้ค่อนข้างน้อย

2. ระดับการรับรู้เมื่อเกิดพฤติกรรมรังแกกันของนักเรียนแผนการเรียนกีฬา จากตารางที่ 3 พบว่า พบว่า 1) นักเรียนเห็นพฤติกรรมรังแกกันเกิดขึ้นติดต่อกันมานานมากกว่า 2 เดือน 47 คน 2) ครูที่ปรึกษาหรือครูคนอื่น ๆ ได้เคยพูดคุยกับนักเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมรังแกกันแล้ว 1-2 ครั้ง จำนวน 36 คน 3) นักเรียนคิดว่าความพยายามของครูในการจัดการกับปัญหาการรังแกกันอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 37 คน 4) นักเรียนไม่เคยพูดคุยเกี่ยวกับการมีพฤติกรรมรังแกและถูกรังแกที่โรงเรียนกับผู้ปกครอง จำนวน 44 คน 5) เพื่อนในโรงเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเกิดพฤติกรรมรังแกและถูกรังแกเล็กน้อย จำนวน 44 คน 6) นักเรียนกลัวการถูกรังแกโดยคนอื่น ๆ เป็นบางครั้ง จำนวน 51 คน

3. แนวทางการแก้ปัญหาพฤติกรรมรังแกกัน

จากการวิเคราะห์แนวทางป้องกันและแก้ปัญหาพฤติกรรมรังแกกัน ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 ที่กำลังศึกษาอยู่ในห้องแผนการเรียนกีฬา จำนวน 102 คน สามารถจำแนกได้เป็น 6 กลุ่ม คือ

3.1 การพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์แก่ผู้เรียน

ครูควรจัดอบรมให้นักเรียนเรียนรู้วิธีการจัดการอารมณ์และความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สอนวิธีการสื่อสารและการแก้ปัญหาแบบไม่ใช้ความรุนแรง การจัดกิจกรรมฝึกสมาธิเพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย ฝึกทักษะการจัดการอารมณ์ และการใช้ศิลปะบำบัดและกิจกรรมบำบัดเพื่อช่วยลดพฤติกรรมความรุนแรง

3.2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเท่าเทียม

โรงเรียนควรส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศชายและหญิง จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเข้าใจและการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือ การทำกิจกรรมกลุ่มและการยอมรับซึ่งกันและกัน และสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่เน้นความเข้าใจและเคารพซึ่งกันและกัน

3.3 การกำหนดและบังคับใช้กฎระเบียบภายในโรงเรียน



ประกาศใช้กฎระเบียบที่มีความสม่ำเสมอ กำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องที่สร้างพฤติกรรมมารร้ายร่วมกัน ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำกฎระเบียบเพื่อให้เกิดความเข้าใจและยอมรับในกติกาการอยู่ร่วมกัน ต้องมีการทบทวนและกำหนดกฎ/บทลงโทษที่ชัดเจนสำหรับพฤติกรรมมารร้ายในขณะเล่นหรือฝึกซ้อมกีฬา 4. การมีบทบาทของครูและการเฝ้าระวัง ครูต้องเฝ้าระวังพฤติกรรมของนักเรียนอย่างใกล้ชิด พร้อมให้การสนับสนุนช่วยเหลือทันทีเมื่อพบเห็นการเกิดพฤติกรรมมารร้ายร่วมกัน ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และด้านอื่นๆ และสอดแทรกบทเรียนเกี่ยวกับคุณค่าของความเป็นน้ำใจนักกีฬาให้แก่เด็ก รวมทั้งเต็มใจให้คำปรึกษา และช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา

3.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

ประสานงานกับผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้นักเรียนมีกลุ่มเพื่อนที่ดี รักใคร่ มีความสามัคคี ที่คอยสนับสนุนเมื่อทำกิจกรรมในทางที่สมควร และสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

3.5 การจัดการเป็นรายกรณี

เมื่อพบปัญหาคือหาสาเหตุและแก้ไขปัญหาจากต้นเหตุ จัดการเป็นรายบุคคลโดยการสอบถามทั้งผู้ถูกระทำและผู้กระทำ นำคู่กรณีมาพูดคุยปรับความเข้าใจ ให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาเป็นรายกรณี และสร้างความเชื่อใจให้นักเรียนกล้าขอความช่วยเหลือทั้งจากครู ผู้ปกครอง และเพื่อน

อภิปรายผล

1. ลักษณะและระดับความรุนแรงของพฤติกรรมมารร้ายร่วมกันของนักเรียนแผนการเรียนกีฬา ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่านักเรียนกลุ่มนี้มีลักษณะของพฤติกรรมมารร้ายร่วมกัน คือ การถูกรังแกโดยคนอื่น ที่พบมากที่สุด คือ ถูกคนใช้คำพูดหยาบคาย ล้อเลียน ทำให้อับอายหรือเสียใจ ($\mu = 2.73$) และการรังแกผู้อื่นที่พบมากที่สุด คือ ชก เตะ ผลัก หรือตบตี ตามร่างกายของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu = 2.57$) โดยความรุนแรงของพฤติกรรมมารร้ายร่วมกันพบว่า

1.1 การถูกรังแกโดยคนอื่น ทางวาจา คือ ถูกคนใช้คำพูดหยาบคาย ล้อเลียน ทำให้อับอายหรือเสียใจ ($\mu = 2.73$) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุรักษ จันทรรอด (2565) ที่พบว่าพฤติกรรมมารร้ายร่วมกันด้วยคำพูดถือว่าเป็นพฤติกรรมที่นักเรียนเคยถูกกลั่นแกล้งมากที่สุด และการถูกรังแกทางร่างกาย คือ ถูกกระทำด้วยความรุนแรงขณะเล่นหรือซ้อมกีฬา ($\mu = 2.41$) อาจเป็นเพราะบริบทของนักเรียนที่ต้องเผชิญกับความกดดันอย่างมากจากการแข่งขันและความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากโรงเรียน ผู้ฝึกสอน และครอบครัว ความกดดันเหล่านี้อาจส่งผลให้พวกเขาแสดงออกผ่านพฤติกรรมก้าวร้าวในระหว่างการฝึกซ้อม การแข่งขันภายในทีมเพื่อให้ได้ตำแหน่งสำคัญหรือการเป็นผู้เล่นตัวจริง ก็อาจนำไปสู่ความขัดแย้งและการใช้ความรุนแรง



เพื่อแสดงความเหนือกว่าเพื่อนหรือรุ่นน้องร่วมทีม การที่นักเรียนต้องจัดสรรเวลาระหว่างการเรียนและการซ้อมกีฬา ก่อให้เกิดความเครียดสะสม ประกอบกับความเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้การควบคุมอารมณ์เป็นไปได้ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อนักกีฬาเหล่านี้ยังอยู่ในวัยรุ่นซึ่งอาจยังขาดวุฒิภาวะในการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

1.2 การรังแกผู้อื่น ทางร่างกาย คือ ชก เตะ ผลัก หรือตบตี ตามร่างกายของผู้อื่น ($\mu = 2.57$) และทางวาจา คือ ใช้คำพูดร้าย ๆ เรียกเพื่อนบางคน ล้อเลียนให้อับอายหรือเสียใจ ($\mu = 2.29$) สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐภรณ์ โสภณทัต (2566) พบว่าการรังแกกันส่วนใหญ่ที่พบในโรงเรียนจะเป็นการรังแกกันทางวาจา เช่น การล้อชื่อพ่อแม่ การพูดจาเหน็บแนม ทำให้อีกฝ่ายรู้สึกเจ็บปวดไม่พอใจ และอาจเป็นเพราะอิทธิพลของกลุ่มเพื่อนมีผลอย่างมากต่อพฤติกรรมแสดงออก การที่เห็นเพื่อนในกลุ่มล้อเลียนหรือใช้ความรุนแรงกับผู้อื่นทำให้พวกเขารู้สึกว่าเป็นเรื่องปกติและยอมรับได้ในกลุ่ม สอดคล้องกับทวิศักดิ์ สิริรัตนเรขา (2565) ที่ได้นิยามความแตกต่างของการกลั่นแกล้งและการเล่นสนุกไว้ว่า การกลั่นแกล้งรังแก เป็นพฤติกรรมที่ทำโดยตั้งใจ เพื่อให้เหยื่อเกิดความรู้สึกอึดอัด โกรธ กลัว หรือเสียใจ เกิดขึ้นซ้ำมากกว่า 1 ครั้ง หรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นอีก แตกต่างจากการหยอกล้อเล่นกันทั่วไป เด็กอาจรู้สึกสนุกไม่ได้เป็นการรังแก และเป็นการเล่นกันภายในกลุ่มเพื่อน นอกจากนี้ การที่เด็กบางคนมีพฤติกรรมรังแกคนอื่นอยู่เสมอ สามารถอธิบายได้โดย พวกเขาเหล่านั้นมีกลไกการป้องกันตนเอง และการอ้างเหตุผลเข้าข้างตนเอง เพื่อพยายามให้เหตุผลหรือการกระทำที่เข้าข้างตนเองและเพื่อปกปิดข้อบกพร่องของตนเอง ในที่นี้ก็คือการมีพฤติกรรมรังแกผู้อื่น ซึ่งเป็นไปตามกลไกการป้องกันตนเอง ของ Freud (1962)

2. จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายระดับการรับรู้เมื่อเกิดพฤติกรรมรังแกกันของนักเรียนแผนการเรียนกีฬา ตามประเด็น ดังนี้ 1) ความต่อเนื่องของพฤติกรรมรังแก พบว่าพฤติกรรมรังแกเกิดขึ้นต่อเนื่องนานกว่า 2 เดือน (ร้อยละ 46.1) สะท้อนให้เห็นว่าในบริบทของนักเรียนกีฬา พฤติกรรมรังแกมักถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการเล่นกีฬาและการฝึกซ้อม ทำให้พฤติกรรมดังกล่าวไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังและยังคงดำเนินต่อไป โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษที่มีจำนวนนักเรียนมาก การติดตามดูแลอาจทำได้ไม่ทั่วถึง 2) แม้ครูจะมีการพูดคุยกับนักเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมรังแก (ร้อยละ 35.3) และมีความพยายามจัดการปัญหาในระดับปานกลาง (ร้อยละ 36.3) แต่การจัดการยังไม่เข้มข้นเพียงพอ อาจเนื่องจากภาระงานที่มากในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ การขาดความเข้าใจในบริบทเฉพาะของนักกีฬาและขาดการประสานงานระหว่างครูที่ปรึกษาและผู้ฝึกสอนกีฬา 3) การที่นักเรียนส่วนใหญ่ไม่เคยพูดคุยกับผู้ปกครองเกี่ยวกับการถูกรังแก (ร้อยละ 43.1) อาจเกิดจากนักเรียนมองว่าเป็นเรื่องปกติในวงการกีฬา กลัวถูกมองว่าอ่อนแอไม่เหมาะกับการเป็นนักกีฬา ผู้ปกครองอาจอยู่ห่างไกลเนื่องจากนักเรียนต้องพักในหอพักของโรงเรียน สอดคล้องกับศุภรดา ชุมพาลี (2562) ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมรังแกกันของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่าหากเกิดพฤติกรรม



รังแกกันนักเรียนจะบอกเพื่อนเป็นคนแรก รองลงมาคือ บอกพี่หรือน้อง บอกครูประจำชั้น และบอก พ่อ แม่ หรือผู้ปกครองของ ตามลำดับ และ 4) อิทธิพลของเพื่อน การที่เพื่อนมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการรังแกเล็กน้อย (ร้อยละ 43.1) และนักเรียนมีความกลัวการถูกรังแกเป็นบางครั้งร้อยละ (50.0) สะท้อนว่า มีการรวมกลุ่มตามประเภทกีฬาที่เล่น ทำให้การรังแกอาจจำกั้อยู่ในกลุ่มย่อย วัฒนธรรมการแข่งขันที่ส่งผลต่อการควบคุมพลกำลังในชีวิตประจำวันได้

3. แนวทางป้องกันและแก้ปัญหาพฤติกรรมกรรังแกกัน ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 ที่กำลังศึกษาอยู่ในห้องแผนการเรียนกีฬา จำนวน 102 คน สามารถจำแนกได้เป็น 6 กลุ่ม คือ

- (1) การพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์แก่ผู้เรียน
- (2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเท่าเทียม
- (3) การกำหนดและบังคับใช้กฎระเบียบภายในโรงเรียน
- (4) การมีบทบาทของครูและการเฝ้าระวัง
- (5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
- (6) การจัดการเป็นรายกรณี

อาจเป็นเพราะว่าบริบทของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแห่งนี้ที่มีพื้นที่กว้างขวาง มีการแบ่งฝั่งของมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายออกจากกันชัดเจน มีนักเรียนจำนวนมาก ส่งผลให้ครูหรือบุคลากรไม่สามารถดูแลเอาใจใส่นักเรียนได้ทั่วถึง โดยเฉพาะในกลุ่มนักกีฬาที่ต้องแบ่งเวลาระหว่างการเรียนและการซ้อมกีฬา ความไม่ทั่วถึงในการดูแลนี้อาจทำให้พฤติกรรมก้าวร้าวหรือการรังแกกันเกิดขึ้นโดยไม่มีผู้ใหญ่รับรู้และเข้าไปจัดการได้ทันทั่วทั้งที่ การแก้ปัญหาจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งการจัดระบบดูแลนักเรียนให้ทั่วถึงมากขึ้น การสร้างกลไกเฝ้าระวังพฤติกรรมรุนแรงโดยเฉพาะในช่วงการฝึกซ้อม การนำหลักจิตวิทยาการกีฬามาใช้จัดการความเครียดและความกดดัน สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) ที่มีมาตรการสำคัญคือการจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย มุ่งเน้นสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคม และป้องกันภัยคุกคามในชีวิต การสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง ครู และผู้บริหารในการแก้ปัญหาาร่วมกันถือเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้สามารถติดตามและจัดการปัญหาได้อย่างทันทั่วทั้งที่ แนวทางป้องกันที่เน้นการบูรณาการกับกีฬา การใช้กีฬาเป็นเครื่องมือพัฒนาทักษะทางสังคมและลดพฤติกรรมก้าวร้าวได้รับการสนับสนุนจากเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) ที่มุ่งสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและปราศจากความรุนแรง การจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อเสริมสร้างความมีน้ำใจนักกีฬาสามารถช่วยลดพฤติกรรมรังแกได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากการศึกษาลักษณะและความรุนแรงของพฤติกรรมรังแกกันของนักเรียนแผนการเรียนกีฬา พบว่า มักเกิดพฤติกรรมรุนแรงขึ้นขณะซ้อมกีฬามากที่สุด ดังนั้น ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมุ่งดูแลและเฝ้าระวัง ในระหว่างกระบวนการฝึกซ้อมและสามารถนำหลักจิตวิทยาการกีฬามาประยุกต์ในการสร้างควมมีวินัยส่วนบุคคลและการอยู่ร่วมกัน รวมถึงการใช้กีฬาเป็นเครื่องมือพัฒนาทักษะทางสังคมและลดพฤติกรรมก้าวร้าว

1.2 แนวทางป้องกันและแก้ปัญหาพฤติกรรมรังแกกันในนักเรียนแผนการเรียนกีฬาที่ค้นพบ จะช่วยในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรแผนการเรียนกีฬา เพื่อออกแบบการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเท่าเทียมแก่นักเรียน ช่วยให้ครูมีบทบาทในการดูแลนักเรียนและเฝ้าระวัง สอดส่องดูแลพฤติกรรมของนักเรียนเพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้นักเรียนมีกลุ่มเพื่อนที่ดี รักใคร่ มีความสามัคคี สนับสนุนเมื่อทำกิจกรรมในทางที่สมควร

1.3 นำแนวทางการป้องกันและแก้ปัญหาพฤติกรรมรังแกกันที่ค้นพบไปพัฒนาและบริหารหลักสูตรแผนการเรียนกีฬา ตามมาตรการป้องกันปัญหาพฤติกรรมรังแกกันในโรงเรียนโดยบูรณาการความร่วมมือภายในโรงเรียนและสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายนอก

2. ข้อเสนอแนะในการทาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาในครั้งนี้ทำการศึกษาในประเด็นของลักษณะและระดับความรุนแรงของพฤติกรรมรังแกกันของนักเรียน แต่ยังไม่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมรังแกกัน เพราะฉะนั้นจึงควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมรังแกในสถานศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายของนักเรียนแผนการกีฬาหรือในแผนการเรียนอื่น ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินมาตรการการป้องกันและคุ้มครองการกลั่นแกล้งรังแกในสถานศึกษา

2.2 จากการศึกษาพบว่า นักเรียนมีการรับรู้สูงสุดในประเด็นเรื่องระยะเวลาที่พบเห็นพฤติกรรมการรังแกมากกว่า 2 เดือน แสดงให้เห็นว่านักเรียนตระหนักถึงการมีอยู่ของปัญหาการรังแกในโรงเรียน จึงควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของการมีส่วนร่วมของครูผู้ฝึกซ้อมและครอบครัว ที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนและป้องกันพฤติกรรมเสี่ยง

2.3 ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร คือ ผู้ที่รังแกผู้อื่นและผู้ถูกรังแก ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรพัฒนาเครื่องมือวิจัยให้สามารถเก็บข้อมูลที่ครอบคลุมกลุ่มประชากรกลุ่มอื่นๆ มากขึ้น เช่น เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วมในเหตุการณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความตรงและข้อมูลที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024/>
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2567). 7 สาเหตุที่ทำให้เด็กออกนอกระบบการศึกษา. <https://www.eef.or.th/infographic-7-reasons/>
- เขาวรัตน์ เขมรัตน์, สุพัชริน เขมรัตน์ และ อภิลักษณ์ เทียนทอง. (2565). อิทธิพลของความเชื่อมั่นทางกีฬาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 11(3), 24-32. <https://kuojs.lib.ku.ac.th/index.php/jstku/article/view/5134>
- ณัฐภรณ์ โสภณทัต. (2566). พฤติกรรมการรังแกกันของนักเรียนในประเทศไทยผ่านมุมมองอาชีวศึกษา. *วารสารกระบวนการยุติธรรม*, 16(3), 35-49. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JTJS/article/view/260830>
- ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา. (2565). *การบูลลี่: ศูนย์วิชาการแอปปีโฮม*. <https://www.happyhomeclinic.com/mh11-bullying.html>
- ธณัศมนต์ จันอรัญ, สุนิย์ กัลป์ยะจิตร, พงษ์ธร ธัญญสิริ และ ศุภกร ปุณณฤทธิ. (2560). *การรับรองและคุ้มครองสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัวของผู้ถูกข่มเหงรังแกบนโซเชียลมีเดีย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <https://cuir.car.chula.ac.th/bitstream/123456789/59714/1/5885981834.pdf>
- บงกช จันทร์สุขวงศ์. (2562). *รูปแบบการจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในโรงเรียนกีฬาสังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. <https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1548/3/59032415.pdf>
- รังสรรค์ โฉมยา. (ม.ป.ป.) *สเกลคู่มือใหม่การใช้แบบวัดมาตราส่วนประมาณค่าลิเคิร์ท*. ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. http://thesis.swu.ac.th/swuarticle/Ed_Tech/Ed_Techv13n1p145.pdf
- วิมลวรรณ ปัญญาอ่อง. (2562). การป้องกันและการจัดการรังแกกันในโรงเรียน. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 27(2), 133-144. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jmht/article/view/204156>



- ศุภรดา ชุมพาลี และ ทศนา ทวีคุณ. (2562). พฤติกรรมรังแกกันของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของจังหวัดหนึ่งในภาคกลาง ประเทศไทย. *วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต*, 33(3), 128-148
<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/JPNMH/article/view/232462>
- สุริยา ฮ่องเสนาะ. (2561). ปัญหาการรังแกกัน (Bullying) ในสถานศึกษา. สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. <https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/536994>
- สมบัติ ตาปัญญา. (2549). รายงานการสำรวจปัญหาการรังแกกันของนักเรียน. ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. https://dol.thaihealth.or.th/resourcecenter/sites/default/files/documents/_kaarsueksaaephuephathnaaruupaebbaenwthaangka.pdf
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อนุรักษ์ จันทร์รอด. (2565). การศึกษาความรุนแรงของพฤติกรรมกลั่นแกล้งกันของนักเรียนในโรงเรียนอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 2(1), 49-59. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jclmd_psru/article/view/257008
- Freud, S. (1962). *Further remarks on the neuro-psychoses of defence*. <https://www.lacanonline.com/2010/05/reading-further-remarks-on-the-neuro-psychoses-of-defence/>
- Olweus, D. (1996). *The revised olweus bully/victim questionnaire*. Research Center for Health Promotion (HEMIL Center), Bergen, University of Bergen. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1795954>
- Laura Wood, Jennifer Smith, Kris Varjas, and Joel Meyers. (2017). School personnel social support and nonsupport for bystanders of bullying: Exploring student perspectives. *Journal of School Psychology*, 61, 1-17. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022440516300735>



การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

Development of Program to Enhance Digital Leadership of School

Administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 2

อารีรัตน์ สุขดาช^{1*} ธัญยาภรณ์ นวลสิงห์²

Areerat Sukdas^{1*} Thanyaporn Nualsing²

(Received: 2025-01-27; Revised: 2025-03-06; Accepted: 2025-03-10)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 323 คน ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) มีค่าเท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามสภาพปัจจุบันตั้งแต่ระหว่าง .350 - .889 และค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ตั้งแต่ .345 - .946 จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันเท่ากับ .964 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .962 ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของผู้บริหารโรงเรียนโดยการสัมภาษณ์ จากนั้นยกร่างโปรแกรมและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

¹นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹Master's Student, Faculty of Educational, Roi Et Rajabhat University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

²Assistant Professor, Faculty of Educational, Roi Et Rajabhat University

*Corresponding Author Email: 66918101023@reru.ac.th



1. สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารดิจิทัล และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล การพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การรู้ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ตามลำดับ

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล Module 2 การรู้ดิจิทัล Module 3 การสื่อสารดิจิทัล Module 4 การพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล และ Module 5 การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล 4) วิธีพัฒนา 5) ผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาโปรแกรม, ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล, การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

Abstract

This research aimed to; 1) study current situation, desirable situation, and the essential needs to enhance digital leadership 2) develop the program to enhance digital leadership. Using a mixed-methods research approach, divided into 2 phases: Phase 1 was the study of the current situation, desired situation, and essential needs. The samples were 323 school administrators and teachers selected through the stratified random sampling. The research instrument was scaling questionnaire. Using Index of Congruence, IOC ranged 1.00, The discrimination level ranging of the current condition from .350- .889 and the desired condition from .345- .946, finding Cronbach's Alpha Coefficient has a confidence value of the current condition is .964 and the desired condition is .952 and Phase 2 was program development to enhance digital leadership, study best practices of school administrators through interviews and then draft a program, and evaluate propriety and feasibility of the program by 5 experts. The data were analyzed by using mean, standard deviation and priority need index.

The results showed that;

1. The current situation was overall at the high level. The highest average aspect was digital communication. The desirable situation was overall at the highest level. The highest



average aspect was digital culture. The needs assessment from more to less were digital culture, developing digital professionalism, digital vision, digital literacy, and digital communication.

2. The programs to enhance digital leadership of school administrators consist of 1) Principle 2) Objectives 3) Content consists of 5 modules: Module 1 was digital vision, Module 2 was digital literacy, Module 3 was digital communication, Module 4 was developing digital professionalism, and Module 5 was digital culture 4) Development method 5) Evaluation. The results of overall program evaluation were the highest level appropriate and the possibilities are at the highest level.

Keyword: Program Development, Digital Leadership, The Digital Leadership Enhancement

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาการของโลก มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ทุกชาติทุกภาษา ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นต้องปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ซึ่งใช้คำว่า “ยุคดิจิทัล” โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวให้เข้ากับโลกแห่งความรู้ที่ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเทคโนโลยีได้เข้ามาช่วยให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561) เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในยุคสมัยนี้คือ เทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านวัฒนธรรมและการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ หรือแม้แต่ด้านสังคมเองก็ตามล้วนมีเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเกี่ยวข้องสำหรับการดำเนินชีวิตประจำวัน ดังนั้นนโยบายไทยแลนด์ 4.0 จึงได้มีส่วนช่วยในการสนับสนุนการศึกษา เพื่อให้การศึกษาได้นำไปพัฒนาสังคมให้มีความก้าวหน้าในลำดับต่อไป (นิกร จันภิรม และศตพล กัลยา, 2562) การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้เจ้าของกิจการรวมทั้งหน่วยงานองค์กรต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น การพัฒนาทักษะโดยใช้นวัตกรรมมาช่วยก็จะขยายไปได้ไกลมากขึ้น เช่นเดียวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งจำเป็นต้องอาศัยสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวให้เกิดผลเป็นรูปธรรม กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จึงได้ขับเคลื่อนการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างการรับรู้และเพิ่มโอกาสให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการเข้าถึงเครื่องมือและเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ล้ำสมัย รวมถึงข้อมูลแหล่งเรียนรู้ ครอบคลุมถึงเรื่องความปลอดภัย ไซเบอร์ และจุดประกาย



แนวคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีไปบูรณาการกับการจัดการเรียนรู้ เพื่อช่วยแก้ปัญหาทั้งในและนอกชั้นเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) จากนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษานำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครูผู้สอน ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณที่จำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ทำให้ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับโลกแห่งความรู้ที่ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประเทศใดที่บริหารจัดการความรู้ได้ดีกว่าย่อมพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้ดีกว่า ซึ่งบุคคลที่จะพัฒนาด้านการศึกษาได้ดีที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561)

ภาวะผู้นำ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำตามเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กรและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคดิจิทัลซึ่งถือเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำจึงมีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดและรูปแบบมาอย่างต่อเนื่องตามสภาพแห่งการเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย (ดาวรรุวรรณ ถวิลการ, 2564) ซึ่งหนึ่งในภาวะผู้นำที่ได้รับความนิยม ตรงต่อความต้องการและเหมาะสมกับโลกในยุคดิจิทัลซึ่งถือเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านที่ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก นั่นคือ ภาวะผู้นำดิจิทัล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ตลอดเวลา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนทิศทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้เป็นที่รู้จักกระตุ้นให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและสามารถร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งเสริมสมรรถนะครูและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้ตลอดชีวิต (สุญา โกลลวานิช และคณะ, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 2 มีวิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ สู่นาคตที่ยั่งยืน” จากการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารและคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่าผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งหมด 7 ตัวชี้วัด พบว่า มีผลการประเมินรวม 7 ตัวชี้วัด ได้คะแนนเฉลี่ย 4.43 ระดับคุณภาพ “ดีเยี่ยม” และตัวชี้วัดที่ต้องพัฒนาให้มากขึ้นไป คือ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างภูมิคุ้มกันพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในทุก



รูปแบบ การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนตามพหุปัญญา และการขับเคลื่อนให้หน่วยงานและสถานศึกษา มีระบบบริหารจัดการที่เป็นดิจิทัล และอุปสรรคในการดำเนินงาน คือ การพัฒนาของระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ดังนั้น ผู้นำของโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้โรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรให้ดีที่สุดนั้น มิได้หมายความว่า จะหยุดพัฒนาเมื่อได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะคิด และจริยธรรมที่ดีเข้ามาทำงานแล้ว แต่ในทางตรงกันข้าม การพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทันยุคทันสมัย (บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด, 2563) การพัฒนาภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบที่ผู้นำต้องพัฒนาความเป็นผู้นำทั้งบทบาทและกระบวนการให้ดียิ่งขึ้นทั้งทักษะและความรู้ผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงควรมีโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาดิจิทัลทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงข้อมูลสารสนเทศ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
2. ได้ทราบความต้องการจำเป็น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อครูและผู้บริหารสถานศึกษานำไปพิจารณาหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้



3. ได้โปรแกรมที่เป็นประโยชน์ต่อครูและผู้บริหารสถานศึกษา และนำไปปรับใช้ในการเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลเพื่อพัฒนาในสังกัดต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น

1. ขั้นตอนดำเนินการ สักเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครูในโรงเรียน และวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน จำนวน 2,029 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 233 คน และครู จำนวน 1,796 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2, 2567) รวม 218 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 92 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 125 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารจำนวน 117 คน ครูผู้สอน จำนวน 206 คน รวม 323 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปไว้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยพบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้อเท่ากับ 1.00 นำแบบสอบถามที่มีค่า IOC เป็นไปตามเกณฑ์ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธี Item-total Correlation โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ Cronbach โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มากกว่า 0.7 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ถือได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ โดยแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ตั้งแต่ .350 - .889 และค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ ตั้งแต่ .345 - .946 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .964 และสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .962 และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป



4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามโดย Google form ผ่านทางระบบทะเบียนรับส่งหนังสือราชการ Education Area Management Support System (ระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) ซึ่งเก็บกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งหมด 323 คน คิดเป็นร้อยละ 100

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ขั้นตอนดำเนินการ ศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 คน โดยร่างรายการสัมภาษณ์ของตัวบ่งชี้ที่มีความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{modified}$ มากกว่าค่า $PNI_{modified}$ โดยรวมของแต่ละองค์ประกอบ ทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยการสัมภาษณ์เพื่อหาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นร่างโปรแกรมและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยเป็นผู้ที่มีความโดดเด่นด้านภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการให้สัมภาษณ์ และตกลงนัดหมายวัน เวลา สถานที่ให้สัมภาษณ์ โดยไปพบและสัมภาษณ์โดยตรง จากนั้นขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินโปรแกรม โดยประสานส่งและขอรับคืนผ่านช่องทางออนไลน์

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารดิจิทัล และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล การพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การรู้ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ตามลำดับ และสัมภาษณ์



วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของตัวบ่งชี้ที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่า $PNI_{modified}$ มากกว่าค่า $PNI_{modified}$ โดยรวมของแต่ละองค์ประกอบ ทั้ง 5 องค์ประกอบเพื่อหาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นยกร่างโปรแกรม แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้องการจำเป็น

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การมีวิสัยทัศน์ ดิจิทัล	3.70	0.58	มาก	4.84	0.41	มากที่สุด	0.310	3
2. การรู้ดิจิทัล	3.73	0.56	มาก	4.85	0.43	มากที่สุด	0.302	4
3. การสื่อสารดิจิทัล	3.84	0.53	มาก	4.86	0.42	มากที่สุด	0.266	5
4. การพัฒนาความ เป็นมืออาชีพด้าน ดิจิทัล	3.66	0.59	มาก	4.85	0.43	มากที่สุด	0.330	2
5. การสร้างวัฒนธรรม ดิจิทัล	3.62	0.65	มาก	4.88	0.39	มากที่สุด	0.352	1
โดยรวม	3.71	0.58	มาก	4.86	0.42	มากที่สุด	-	-

2. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

โปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนา 70 : 20 : 10 คือ 70 % การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ประกอบด้วย การปฏิบัติงานจริง 20 % การเรียนรู้จากผู้อื่น ประกอบด้วย (1) การศึกษาดูงาน และ (2) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม และ 10% การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร ประกอบด้วย (1) การศึกษาดด้วยตนเอง และ (2) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และ 5) การประเมินผลโปรแกรม ประกอบด้วย การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา โดยใช้เวลาในการดำเนินงานโปรแกรมทั้งสิ้น 122 ชั่วโมง การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ไปปรับใช้นั้นสามารถศึกษารายละเอียดการดำเนินงานของโปรแกรมและวิธีดำเนินงานได้ตามช่วงเวลาของโปรแกรมและสามารถปรับช่วงเวลาได้ตามความเหมาะสมรายละเอียดโปรแกรม แสดงดังแผนภาพ 1





ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และระดับความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หลักการ	4.73	0.58	มากที่สุด	4.73	0.41	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.80	0.38	มากที่สุด	4.84	0.36	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.73	0.49	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา	4.48	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5. การประเมินผลโปรแกรม	4.84	0.36	มากที่สุด	4.84	0.36	มากที่สุด
โดยรวม	3.71	0.58	มากที่สุด	4.86	0.42	มากที่สุด

อภิปรายผล

จากการศึกษา ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสารดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนทิศทางการศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้เป็นที่รู้จัก สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้ตลอดชีวิต (สุชนา โกมลวานิช และคณะ, 2563) ดังที่ จีรพล สังข์โพธิ์ (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ว่า การเป็นภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วยมิติในด้านของมิติวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กรมิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำในยุคดิจิทัล



จะต้องทำการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไวยวิทย์ มูลทรัพย์ (2565), วัชรภรณ์ แสงทิพย์ (2565) และกัญญารัตน์ สุขแสน (2563) พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ สุขแสน (2563) พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การสื่อสาร

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำตาม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ (दारुवरณ ถวิลการ, 2564) ดังนั้นผู้นำของโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลภายในโรงเรียน ให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565), ภิรมณ ชิมกระโทก (2565), บุษยพรรณ สุระคาย (2565) และสุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2564) พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ สุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2564) พบว่า เรียงลำดับสภาพที่พึงประสงค์จากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การรู้ดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล

1.3 ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล การพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การรู้ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังให้เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลมาเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การรู้ดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ตามลำดับ จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไวยวิทย์ มูลทรัพย์ (2565) พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น น้อยที่สุดคือ การสื่อสารและจริยธรรมดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัฒน์ รักปัญญาสุทธิกุล (2564) พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ 1) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล 2) ด้านการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 3) ด้านการปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ตามลำดับ

2. โปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนาโดยยึดกรอบการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 คือ 70 % การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ประกอบด้วย 1. การปฏิบัติงานจริง 20 % การเรียนรู้จากผู้อื่น ประกอบด้วย 1. การศึกษาดูงาน และ 2. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม และ 10% การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร ประกอบด้วย 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และ 2. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และ 5) การประเมินผลโปรแกรม ประกอบด้วย 1. การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา 2. การ



ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะจากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่าโปรแกรม คือ แผนการจัดกิจกรรมที่มีขั้นตอน กระบวนการ วิธีการพัฒนาอย่างชัดเจน โดยให้ความสำคัญกับผู้ที่จะพัฒนาได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ตั้งไว้หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ญดาภัก กัลปดี (2559) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ว่า โปรแกรม คือ แผนหรือชุดกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการประยุกต์ใช้องค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันจากหลักการ แนวคิดและทฤษฎี พื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) กำหนดหลักการพัฒนาศักยภาพ ครอบมี ลักษณะเป็นการพัฒนาที่กำหนดสัดส่วน ดังนี้ การพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านการทำงานหรือการลงมือปฏิบัติจริง โดยกำหนด สัดส่วนร้อยละ 70 ซึ่งเป็นกระบวนการที่เน้นการลงมือทำ ได้ทดลอง ผ่านจากประสบการณ์จริงจาก การทำงานจริง ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้และศึกษาจากงานที่ปฏิบัติเป็นประจำวัน รวมไปถึงงานใหม่ ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติด้วย การพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้จากบุคคลอื่น โดยกำหนดสัดส่วนร้อยละ 20 ซึ่งเป็น การเรียนในรูปแบบที่ผู้เรียนจากการได้รับย้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคล ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน โดยเกิดขึ้นได้หลายวิธี เช่น การเรียนรู้ผ่านเครือข่าย ประชุมกลุ่มย่อย การเรียนรู้ผ่านโค้ช การเรียนรู้ผ่านพี่เลี้ยง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และการควบคุมดูแลของ หัวหน้างาน เป็นต้น การพัฒนาครูด้วยวิธีการฝึกอบรม โดยกำหนด สัดส่วนร้อยละ 10 ซึ่งเป็นการเรียนรู้ ที่ผู้เข้ารับการพัฒนารับรู้จากการเข้ารับการพัฒนารับการพัฒนา ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไวยวิทย์ มูลทรัพย์ (2565) พบว่า โปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) หลักการพัฒนา 5) การประเมินผลโปรแกรม ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษยพรรณ สุระคาย (2565) พบว่า โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

โปรแกรมจะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้น มีปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการพัฒนาดังนี้

1.1 การนำโปรแกรมไปใช้ ควรทำความเข้าใจ วัตถุประสงค์และแนวทางแก่ผู้เข้ารับการพัฒนามาก่อน การนำโปรแกรมไปใช้ให้ชัดเจน เพื่อให้ทราบแนวทางการดำเนินงานและผู้เข้ารับการพัฒนามาศึกษาหาความรู้ก่อนการเข้าอบรมพัฒนา

1.2 การนำโปรแกรมไปใช้นั้น สามารถปรับเวลาในการพัฒนาแต่ละขั้นตอนอาจยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมและควรพัฒนาให้ครบทุกขั้นตอนตามโปรแกรมที่วางไว้

1.3 การนำโปรแกรมไปใช้ควรคำนึงถึงความรู้และความสามารถของวิทยากรผู้ให้ความรู้ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดนำโปรแกรมและควรพิจารณาบริบทควบคู่ไปด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการทาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัย และพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบความเหมือนหรือแตกต่างกันและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรให้มีการศึกษาวิจัยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติม เพื่อหาแนวในรูปแบบอื่น ๆ ในการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลในด้านนี้ได้

2.3 ควรศึกษาผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ เพื่อให้ทราบผลการใช้โปรแกรมและเพื่อให้มีการพัฒนาโปรแกรมให้ดียิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรังสิต].
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/download/248666/171654/903802>
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2561). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 6). โรงพิมพ์ศิริธรรมออฟเซต.
- จิรพล สังข์โพธิ์. (2560). ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล: องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรวัดณ์ รักปัญญาสุทธิกุล. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม]. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/251222/172635>
- ญาดาภัก กัลปดี. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/251222/172635>
- ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัล Digital Leadership. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิกร จันภิรมย์, ศตพล กัลยา, ภาสกร เรืองรอง และรุจโรจน์ แก้วอุไร. (2562). เทคโนโลยีการศึกษาในยุค Thailand 4.0. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 11(1), 304-314, <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/186303>
- บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน). (2567). การพัฒนาผู้นำและทรัพยากรบุคคล. <https://www.cpall.co.th/sustain/social-dimension/leadership-and-human-capital-development>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุริยาสาน.
- บุษยพรรณ สุระคาย. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/2117>
- พิชญ์พิมล สุนทวงค์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- ภิรมณ์ ชิมกระโทก. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].



- มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/2132>
- วัชรภรณ์ แสงทิพย์. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. <https://search.tci-thailand.org/article.html?b3BlbkFydGljbGUmaWQ9NzM1MDk2>
- ไวยวิทย์ มุลทรัพย์. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพัตรา สุวรรณชัยรบ. (2564). โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/250213>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. <https://srn2.go.th/index/>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2563. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). รายงานการวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนานโยบายการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. พรักหวาน กราฟฟิค.
- สุขญา โกมลวานิช. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 23 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. <https://app.gs.kku.ac.th/images/img/support/grc2020/pdfabstracts/HMO16.pdf>
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.



การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชั่นของบุคลากรทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

The Development of Indicators on the Generational Diversity Management among Personnel under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1

ธีรศักดิ์ ม่วงเพชร^{1*} เพียงแข ภูผายาง²

Theerasak Muangphet^{1*} Piangkae Poopayang²

(Received: 2025-01-27; Revised: 2025-02-18; Accepted: 2025-02-25)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชั่นของบุคลากรในสถานศึกษา และ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชั่นของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ประชากร จำนวนทั้งหมด 2,117 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามอัตราส่วน 10:1 สำหรับพารามิเตอร์ 50 ค่า ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้องค์ประกอบเชิงยืนยัน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง

ผลวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชั่นของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสร้างทีมงานของบุคลากร (2) การสอนงานและให้คำปรึกษา (3) การสร้างสภาพแวดล้อมในการ

¹นักศึกษานิพนธ์โท คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

¹Master's Degree Student, Faculty of Education and Human Development, Chaiyaphum Rajabhat University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

²Assistant Professor, Faculty of Education and Human Development, Chaiyaphum Rajabhat University

*Corresponding Author Email: joetrs.1997@gmail.com



ปฏิบัติงาน (4) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ (5) การสร้างโอกาสและความเสมอภาค 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชั่นของบุคลากรในสถานศึกษามีค่าดัชนีกลมกลืนของโมเดล การวัดองค์ประกอบการจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชั่นของบุคลากรในสถานศึกษา มีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 91.560$, $df = 76$, $P\text{-Value} = 0.108$, $CFI = 0.997$, $TLI = 0.996$, $GFI = 0.977$, $AGFI = 0.959$, $RMSEA = 0.020$

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้, ความหลากหลายทางเจเนอเรชั่น, บุคลากรในสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to examine the components and indicators of generational diversity management among personnel in educational institutions and 2) to conduct a confirmatory factor analysis of generational diversity management among personnel under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1. The total population consisted of 2,117 individuals, with a sample size of 500 participants, determined using a 10:1 ratio for 50 parameters. The sample was obtained through a multistage random sampling technique. A quantitative research methodology was employed to derive confirmatory components. The data collection instrument utilized was a five-point Likert scale questionnaire. Data analysis was conducted using second-order confirmatory factor analysis (CFA).

The findings revealed that 1) the components and indicators of generational diversity management among personnel in educational institutions under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1 comprised 5 main components (1) team building development, (2) coaching training and mentoring, (3) work environment enhancement, (4) staff development program, and (5) equal opportunity and equity. 2) The confirmatory factor analysis results indicated that the model for generational diversity management among personnel in educational institutions was consistent with the empirical data with $\chi^2 = 91.560$, $df = 76$, $P\text{-Value} = 0.108$, $CFI = 0.997$, $TLI = 0.996$, $GFI = 0.977$, $AGFI = 0.959$, $RMSEA = 0.020$.

Keyword: Indicators, Generational Diversity, Personnel in Educational Institutions



บทนำ

ในปัจจุบัน สังคมโลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ส่งผลให้เกิดความหลากหลายทางเจเนอเรชันในองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานร่วมกัน (Jones et al., 2020) ความหลากหลายดังกล่าวครอบคลุมทั้งค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามช่วงอายุ โดยเจเนอเรชันที่เติบโตในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน มักมีมุมมองต่อการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งสร้างความท้าทายในการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างวัยในการทำงานในองค์กรที่มีบุคลากรจาก Generation X, Y และ Z เผชิญความท้าทายด้านการบริหาร เนื่องจากแต่ละรุ่นมีลักษณะเฉพาะที่สะท้อนประสบการณ์ชีวิตและการเติบโตที่ต่างกัน (ชูชัย สมบัติไกร และ ภัทรานิษฐ์ โชติพิพิทยกุล, 2564) ตัวอย่างเช่น Generation X ให้ความสำคัญกับความมั่นคงและกฎเกณฑ์ ขณะที่ Generation Y และ Z มุ่งเน้นความยืดหยุ่นและการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ ณิชกุล เสนาวงษ์ (2564) เน้นย้ำความสำคัญของความเข้าใจลักษณะเฉพาะของแต่ละรุ่นในการสร้างความร่วมมือในองค์กรการศึกษา การตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่าง เช่น ความมั่นคงของคนรุ่นเก่ากับความท้าทาย และนวัตกรรมของคนรุ่นใหม่ สามารถลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน

องค์กรที่มีบุคลากรหลากหลายเจเนอเรชันเผชิญความท้าทายในการสร้างความเข้าใจและปรับตัวให้เข้ากับรูปแบบการทำงานที่แตกต่าง คนรุ่นเก่ามักมุ่งเน้นความเป็นระเบียบและการทำงานตามขั้นตอน ขณะที่คนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น นวัตกรรม และเทคโนโลยี ความแตกต่างนี้อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในทีมงาน (Akpapuna et al., 2020) การบริหารความหลากหลายต้องเน้นการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือ ยุทธศักดิ์ อินทฤฎร สวัสดิ์วงศ์ชัย และคณะ (2566) ระบุว่า การสื่อสารตรงไปตรงมาและกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างเจเนอเรชันเป็นปัจจัยสำคัญในการลดช่องว่างความคิด นอกจากนี้ ชาญชัย ชัยสุขโกศล และคณะ (2565) ชี้ว่าการให้คนรุ่นเก่าถ่ายทอดประสบการณ์และเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่แสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ช่วยเสริมความสามัคคีในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น เช่น การออกแบบโครงสร้างที่รองรับความต้องการของทุกวัยช่วยลดช่องว่างทางความคิดและเสริมสร้างความร่วมมือ

ความแตกต่างในค่านิยมและวิธีการสื่อสารระหว่างเจเนอเรชันมักนำไปสู่ปัญหาในที่ทำงาน เช่น การไม่ยอมรับความคิดเห็นหรือมุมมองที่ต่างกัน (Verasamy et al., 2020) บุคลากรรุ่นเก่าอาจมองว่ารุ่นใหม่ขาดความใส่ใจในรายละเอียด ขณะที่รุ่นใหม่อาจเห็นว่ารุ่นเก่าไม่ยืดหยุ่นและไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Rudolph et al., 2021) ความเข้าใจผิดนี้ส่งผลต่อความสัมพันธ์ในทีมงานและประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ในบริบทขององค์กรการศึกษาไทย พงศ์พิชญ์ ตางจงราช (2564) ชี้ว่าการพัฒนารูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสม ช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมความเข้าใจระหว่างเจเนอเรชัน แนวทางสำคัญได้แก่การสร้าง



วัฒนธรรมองค์กร ที่เปิดกว้างการเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม การฝึกอบรมด้านการสื่อสารข้ามวัย และการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

การเข้าใจจุดแข็งและแนวปฏิบัติของแต่ละเจนเนอเรชันเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่ต้องการการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง บุคลากรในองค์กรการศึกษามักแบ่งออกเป็น Generation X (เกิดปี พ.ศ. 2508–2522), Generation Y (เกิดปี พ.ศ. 2523–2540) และ Generation Z (เกิดปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นไป) โดยแต่ละรุ่นมีลักษณะเฉพาะ เช่น Generation X เน้นความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ขณะที่ Generation Y และ Z ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี นวัตกรรม และความยืดหยุ่นในงาน พัฒนกร ปานทสูตร (2563) ระบุว่าการทำงานร่วมกันระหว่างเจนเนอเรชันเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การบริหารความหลากหลายอย่างเป็นระบบและการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างความร่วมมือ แนวทางหนึ่งคือการรวมจุดแข็งของ Generation X ที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ กับความคิดสร้างสรรค์และความคล่องตัวของ Generation Y และ Z ผ่านโครงการที่ต้องการทักษะหลากหลาย การออกแบบสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เช่น พื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรหลากหลายวัย ช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและการยอมรับ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการท่านอื่น ๆ จำนวน 15 ท่าน มาสังเคราะห์เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการจัดการความหลากหลายทางเจนเนอเรชัน ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างทีมของบุคลากร 2) การสอนงานและให้คำปรึกษา 3) การสร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 5) การสร้างโอกาสและความเสมอภาค นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีการวิเคราะห์ลักษณะการทำงานของแต่ละช่วงวัย และใช้เทคนิคการบริหารที่หลากหลาย เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกวัยได้แสดงความสามารถและเกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (จิราพร นักปราชญ์, 2559)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความหลากหลายทางเจนเนอเรชันของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ซึ่งครอบคลุมโรงเรียนใน 5 อำเภอ ได้แก่ เมืองชัยภูมิ บ้านเขว้า คอนสวรรค์ หนองบัวแดง และภักดีชุมพล ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ที่มีบุคลากรจำนวนน้อย แต่มีความหลากหลายทางเจนเนอเรชัน บุคลากรในสถานศึกษาเหล่านี้มีความแตกต่างในด้านมุมมอง ความคิด พฤติกรรม และรูปแบบการทำงาน ส่งผลต่อการแสดงออกด้านความรับผิดชอบ ความสนใจ ความรอบรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหา และวุฒิภาวะด้านต่าง ๆ ที่ไม่เหมือนกัน ความหลากหลายดังกล่าว หากไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสถานศึกษาและการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น การศึกษานี้มุ่งพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความ



หลากหลายทางเจเนอเรชันในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดแนวทางที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในอนาคต อีกทั้งยังมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษานี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลตัวบ่งชี้การจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้ได้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

2. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 220 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งหมด 2,117 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 51 คน และครู 449 คน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สองในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันในสถานศึกษา ซึ่งมีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าจำนวน 50 ค่า ดังนั้นการกำหนดขนาดตัวอย่างให้มีจำนวนเพียงพอต่อการวิเคราะห์ในการ



วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้อัตราส่วน 10:1 (Bentler & Chou, 1987) โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มีข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่งและตำแหน่งที่ตั้งของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างทีมของบุคลากร 2) การสอนงานและให้คำปรึกษา 3) การสร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 5) การสร้างโอกาสและความเสมอภาค มีลักษณะคำตอบแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการสร้างเครื่องมือแล้วนำแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่า ตัวบ่งชี้มีดัชนีความสอดคล้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 – 1.00 มีจำนวน 50 รายการ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดสอบใช้ (Try out) จำนวน 40 ฉบับ เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้ค่า Item Total Correlation ซึ่งกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่าตั้งแต่ 0.256 ขึ้นไป มีผลการการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.664 – 0.860 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1984) โดยผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ คือ 0.971

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนด้วยตนเองจำนวน 500 ชุด และทางจดหมายสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับช่วงเดือนกันยายน - ธันวาคม พ.ศ. 2567 แล้วจึงขอรับแบบสอบถามคืน โดยขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ประสานงานที่เป็นผู้รวบรวมเครื่องมือ



5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติบรรยายใช้การแจกแจงความถี่และหาร้อยละสำหรับการวิเคราะห์แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและสถิติอ้างอิง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรที่ใช้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยต้องปรับโมเดลเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดตามเกณฑ์ของ Schumacker & Lomax (2016) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เกณฑ์ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า P-value สูงกว่า .050 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง
2. ค่า CFI	มีค่ามากกว่า .950 ขึ้นไป แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
3. ค่า TLI	มีค่ามากกว่า .950 ขึ้นไป แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
4. ค่า GFI	มีค่ามากกว่า .950 ขึ้นไป แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
5. ค่า AGFI	มีค่ามากกว่า .950 ขึ้นไป แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
6. ค่า RMSEA	มีค่าน้อยกว่า .050 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง

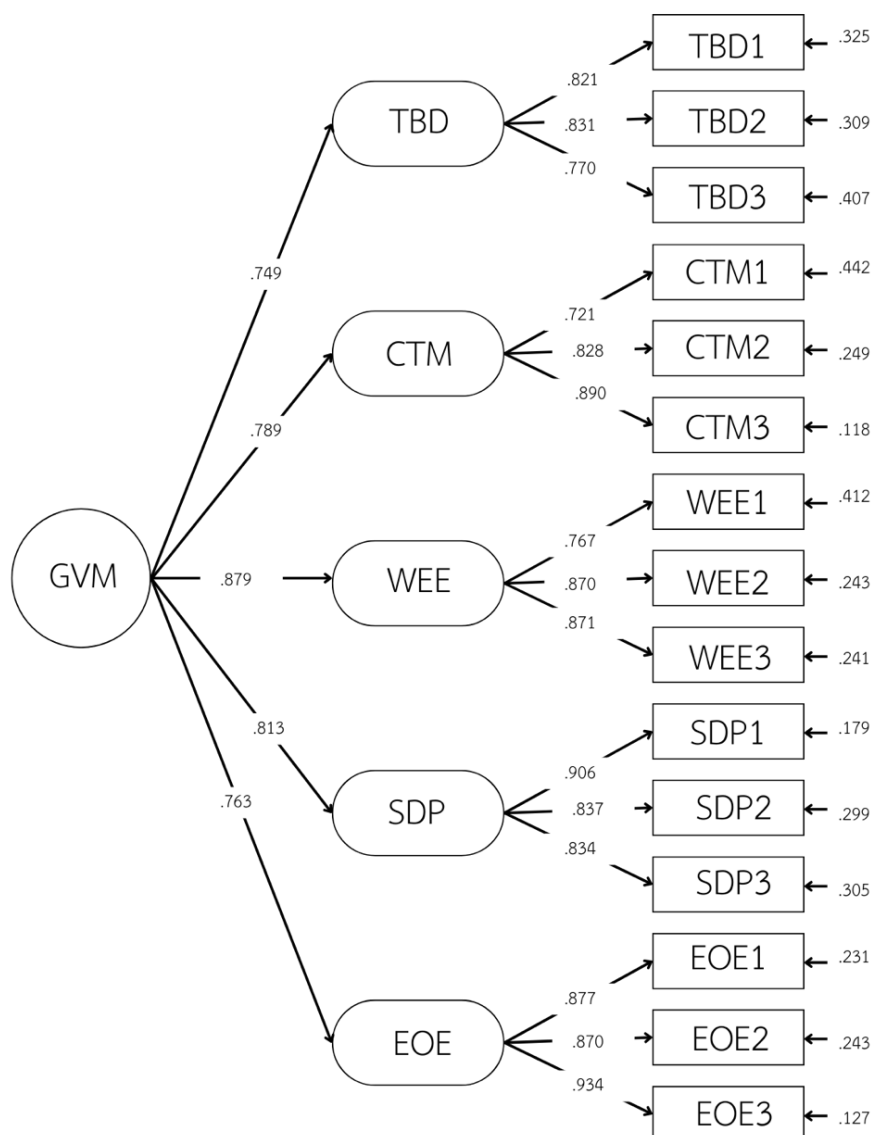
ผลการวิจัย

ผลการศึกษาศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชั่นของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่ามี 5 องค์ประกอบ 15 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการสร้างทีมงานของบุคลากร ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) การสร้างความสามัคคีในทีม (2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ (3) การสื่อสารร่วมกัน 2) องค์ประกอบด้านการสอนงานและให้คำปรึกษา ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) การกำหนดบุคลากรต้นแบบ (2) การจับคู่พี่เลี้ยง และ (3) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน 3) องค์ประกอบด้านการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน (2) งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย และ (3) การจัดโครงสร้างขององค์กร 4) องค์ประกอบด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) การฝึกอบรมของบุคลากร (2) การศึกษาสร้างความรู้ และ (3) การพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน และ 5) องค์ประกอบด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาค ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) ความเสมอภาคด้าน



รางวัล (2) ความเสมอภาคด้านทักษะและการปฏิบัติงาน และ (3) ความเสมอภาคด้านปฏิสัมพันธ์ โดยผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันของบุคลากรในสถานศึกษา พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้งหมดผ่านเกณฑ์ที่กำหนดตามเกณฑ์ของ Schumacker & Lomax (2016) ทั้งนี้ ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการคัดกรองดังกล่าวจะถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ในขั้นตอนถัดไป เพื่อยืนยันความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันของบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าดัชนีกลมกลืนของโมเดลการวัดองค์ประกอบเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบการจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันของบุคลากรในสถานศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงประจักษ์และสามารถอธิบายข้อมูลได้อย่างมีนัยสำคัญ แสดงดังภาพที่ 1



($\chi^2 = 91.560$, $df = 76$, $P\text{-Value} = 0.108$, $CFI = 0.997$, $TLI = 0.996$, $GFI = 0.977$, $AGFI = 0.959$, $RMSEA = 0.020$)

ภาพที่ 1 โมเดลองค์ประกอบการจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชั่นของบุคลากรในสถานศึกษา



ตารางที่ 2 ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดองค์ประกอบการจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชั่นของบุคลากรในสถานศึกษา

ดัชนี	เกณฑ์	ผลการวิเคราะห์	เกณฑ์การพิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	P-value > .050	P-value = 0.108	ผ่าน
2. ค่า CFI	> .950	0.997	ผ่าน
3. ค่า TLI	> .950	0.996	ผ่าน
4. ค่า GFI	> .950	0.977	ผ่าน
5. ค่า AGFI	> .950	0.959	ผ่าน
6. ค่า RMSEA	< .050	0.020	ผ่าน

จากตารางที่ 2 ค่าดัชนีกลมกลืนของโมเดลการวัดองค์ประกอบการจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชั่นของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่านัยสำคัญทางสถิติ P-value เท่ากับ 0.108 แสดงว่าค่าไคสแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (CFI) เท่ากับ 0.997 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน (TLI) เท่ากับ 0.996 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล (GFI) เท่ากับ 0.977 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลแบบปรับค่า (AGFI) เท่ากับ 0.959 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.020 ซึ่งแสดงว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบการจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชั่นของบุคลากรในสถานศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ แต่ละองค์ประกอบสามารถวิเคราะห์ได้ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชั่นของบุคลากรในสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²
	β	S.E.	z	
การสร้างทีมของบุคลากร (TBD)	0.749	0.098	11.551	0.561
การสอนงานและให้คำปรึกษา (CTM)	0.789	0.112	11.504	0.623
การสร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน (WEE)	0.879	0.183	10.075	0.773
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (SDP)	0.813	0.115	12.095	0.660
การสร้างโอกาสและความเสมอภาค (EOE)	0.763	0.093	12.653	0.583



จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) พบว่า ตัวบ่งชี้การบริหารจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.749 – 0.879 ซึ่งองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือการสร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.879$) รองลงมา คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($\beta = 0.813$) การสอนงานและให้คำปรึกษา ($\beta = 0.789$) การสร้างโอกาสและความเสมอภาค ($\beta = 0.763$) และการสร้างทีมของบุคลากร ($\beta = 0.749$) ตามลำดับซึ่งสามารถสรุปผล ของแต่ละตัวบ่งชี้ได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้การบริหารจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันของบุคลากรในสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²
	<i>β</i>	S.E.	z	
การสร้างทีมของบุคลากร (TBD)				
การสร้างความสัมพันธ์ในทีม (TBD1)	0.821	0.032	17.034	0.675
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (TBD2)	0.831	0.032	17.066	0.691
การสื่อสารร่วมกัน (TBD3)	0.770	0.032	15.995	0.593
การสอนงานและให้คำปรึกษา (CTM)				
การกำหนดบุคลากรต้นแบบ (CTM1)	0.721	0.031	14.276	0.558
การจับคู่พี่เลี้ยง (CTM2)	0.828	0.032	16.033	0.751
การสร้างบรรยากาศในการทำงาน (CTM 3)	0.890	0.034	16.307	0.882
การสร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน (WEE)				
ค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน (WEE1)	0.767	0.03	11.978	0.588
งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (WEE2)	0.870	0.033	12.579	0.757
การจัดโครงสร้างขององค์กร (WEE3)	0.871	0.033	12.582	0.759
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (SDP)				
การฝึกอบรมของบุคลากร (SDP1)	0.906	0.03	17.373	0.821
การศึกษาสร้างความรู้ (SDP2)	0.837	0.029	16.561	0.701
การพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน (SDP3)	0.834	0.029	16.482	0.695



ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้การจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันของบุคลากรในสถานศึกษา (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²
	<i>β</i>	S.E.	z	
การสร้างโอกาสและความเสมอภาค (EOE)				
ความเสมอภาคด้านรางวัล (EOE1)	0.877	0.032	17.464	0.769
ความเสมอภาคด้านทักษะและการปฏิบัติงาน (EOE2)	0.870	0.027	20.463	0.757
ความเสมอภาคด้านปฏิสัมพันธ์ (EOE3)	0.934	0.032	18.564	0.873

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้การจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันของบุคลากรในสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการสร้างทีมงานของบุคลากร พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\beta = 0.831$) รองลงมาคือ การสร้างความสามัคคีในทีม ($\beta = 0.821$) และการสื่อสารร่วมกัน ($\beta = 0.770$) ตามลำดับ

2. องค์ประกอบด้านการสอนงานและให้คำปรึกษา พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ($\beta = 0.890$) รองลงมาคือ การจับคู่พี่เลี้ยง ($\beta = 0.828$) และการกำหนดบุคลากรต้นแบบ ($\beta = 0.721$) ตามลำดับ

3. องค์ประกอบด้านการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การจัดโครงสร้างขององค์กร ($\beta = 0.871$) รองลงมาคือ งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ($\beta = 0.870$) และค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน ($\beta = 0.767$) ตามลำดับ

4. องค์ประกอบด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การฝึกอบรมของบุคลากร ($\beta = 0.906$) รองลงมาคือการศึกษาสร้างความรู้ ($\beta = 0.837$) และการพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน ($\beta = 0.834$) ตามลำดับ

5. องค์ประกอบด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาค พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความเสมอภาคด้านปฏิสัมพันธ์ ($\beta = 0.934$) รองลงมาคือ ความเสมอภาคด้านรางวัล ($\beta = 0.877$) และความเสมอภาคด้านทักษะและการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.870$) ตามลำดับ



อภิปรายผล

ผลการวิจัยที่นำมาอภิปรายผลโดยยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กำหนดร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันของบุคลากรในสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยจำนวน 15 แหล่งข้อมูล ทำให้โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสมบูรณ์ในเชิงทฤษฎี โดยมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1) การสร้างทีมงานของบุคลากร 2) การสอนงานและให้คำปรึกษา 3) การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 5) การสร้างโอกาสและความเสมอภาค จากนั้นนำเสนอโมเดลต่อผู้เชี่ยวชาญช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และเสนอแนะเป็นแนวทางสำคัญในการปรับปรุงโมเดลให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบสามารถอภิปราย ดังต่อไปนี้

1) การสร้างทีมงานของบุคลากร ถือเป็นรากฐานสำคัญสำหรับการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษา สถานศึกษาต้องดำเนินการโดยการบูรณาการกำลังของบุคลากรทุกกลุ่มวัย องค์ประกอบนี้มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามัคคีผ่านกิจกรรมร่วมกัน การสื่อสารและการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ เพื่อสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคลากรที่มีความหลากหลายทางเจเนอเรชัน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ระบุว่าการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่งช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและสนับสนุนเป้าหมายของการบริหารจัดการในสถานศึกษา ทั้งนี้ McShane and Von Glinow (2018) ชี้ว่าการสร้างวัฒนธรรมทีมที่เข้มแข็งช่วยให้บุคลากรทุกช่วงวัยสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น และลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างของเจเนอเรชัน

2) การสอนงานและให้คำปรึกษา ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรการศึกษา โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนผ่านของบุคลากรรุ่นใหม่ เช่น การเกษียณอายุของครู องค์ประกอบนี้มุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และค่านิยมผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ เช่น การกำหนดบุคลากรต้นแบบ การจับคู่พี่เลี้ยง และการสร้างทีมบรรยากาศในการทำงาน Eby et al. (2008) ยืนยันว่าการจัดการองค์ประกอบนี้ช่วยลดช่องว่างด้านประสบการณ์และเพิ่มความมั่นใจของบุคลากรรุ่นใหม่

3) การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษา การออกแบบสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม การสร้างแรงจูงใจผ่านรางวัลหรือสวัสดิการ และการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มความพึงพอใจ



ให้กับบุคลากร นอกจากนี้ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพในความหลากหลายและเปิดกว้างยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข งานวิจัยของ เจนจิรา เทียนวิจิตร (2564) สนับสนุนว่าการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายสามารถเพิ่มผลผลิตและแรงจูงใจในงาน การมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

4) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเช่นเดียวกับองค์ประกอบอื่น ๆ เนื่องจากบุคลากรต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีอยู่เสมอ การฝึกอบรมระยะสั้น การเข้าร่วมสัมมนา และการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติม เช่น การศึกษาในระดับสูงหรือการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ช่วยสร้างความพร้อมในการเผชิญความท้าทายใหม่ ๆ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และพงศ์พิชญ์ ตางจรรยา (2564) ระบุว่า การทำงาน ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ และการให้โอกาสศึกษาต่อ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิทยากรร่วมกัน

5) การสร้างโอกาสและความเสมอภาค เป็นองค์ประกอบที่ช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความร่วมมือในองค์กร การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การมอบหมายงานที่ท้าทาย และการให้รางวัลที่ยุติธรรมล้วนช่วยสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานที่ดี องค์กรที่มีความโปร่งใสและเคารพในคุณค่าของแต่ละบุคคลจะส่งเสริมความสามัคคีและความไว้วางใจในการศึกษาของ ทวีป มหาสิงห์ (2563) วิเคราะห์ทฤษฎีความยุติธรรมของจอห์น รอลส์ ซึ่งเน้นเสรีภาพที่เท่าเทียมและหลักความแตกต่างในองค์กร โดยส่งเสริมโอกาสที่เสมอภาค โปร่งใส และคำนึงถึงบุคลากรทุกระดับ ความยุติธรรมในการบริหารช่วยลดความขัดแย้ง เสริมสร้างความร่วมมือ และพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการจัดการพื้นที่การทำงานที่เหมาะสมและเอื้อต่อประสิทธิภาพ รองลงมาคือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ที่เน้นการพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อการปรับตัว และการสอนงานและให้คำปรึกษา ซึ่งช่วยลดช่องว่างระหว่างเจเนอเรชันและสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินงาน การจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันในบุคลากรสถานศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยลดความขัดแย้ง แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรการศึกษาในระยะยาว ทั้งนี้ องค์กรควรให้ความสำคัญกับทุกองค์ประกอบอย่างเท่าเทียมกันเพื่อสร้างความสมดุลและความยั่งยืนในทุกด้าน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชญา เพ็ชรธรรม (2565) ได้ศึกษาการจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันและพบว่าองค์ประกอบสำคัญ เช่น การสอนงาน การสร้างทีม และการพัฒนาบุคลากร มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และ พงศ์พิชญ์ ตางจรรยา (2564) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการบริหาร



จัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันในโรงเรียน และพบว่าองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ การสร้างทีมงาน การสอนงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์ และความเสมอภาค มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากร ทุกกลุ่มวัย อีกทั้ง Verasamy et al. (2020) ยังระบุถึงการจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันช่วยเพิ่มความสามารถขององค์กรในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเฉพาะในด้านการสื่อสาร ค่านิยม และพฤติกรรมของบุคลากร จากการเปรียบเทียบนี้ ชี้ให้เห็นว่าการจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันของบุคลากรในสถานศึกษาสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความยั่งยืนในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางที่สามารถนำไปปรับใช้ในสถานศึกษาอื่น ๆ ได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันในสถานศึกษา ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จึงควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา เช่น การออกแบบกิจกรรมที่เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวก อาทิ การจัดโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันข้ามเจเนอเรชัน และการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (mentoring) ที่ผสานแนวทางการให้คำปรึกษาแบบย้อนกลับ (reverse mentoring) เพื่อส่งเสริมความเข้าใจระหว่างวัย ลดอคติ และสร้างความร่วมมือในทีมบุคลากร ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการประเมินและปรับปรุงโครงสร้างการจัดการภายในโรงเรียน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างของบุคลากรในแต่ละวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทาวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ควรมีการศึกษาต่อยอดในด้านของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ กับผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมของบุคลากร เช่น ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) หรือความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) โดยใช้วิธีวิจัยผสมผสาน (mixed methods) ที่ผนวกการวิเคราะห์เชิงปริมาณและการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในแต่ละเจเนอเรชัน นอกจากนี้ ควรพิจารณาศึกษาบริบทอื่น ๆ เช่น สถานศึกษาในพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่ที่มีทรัพยากรจำกัดเพื่อเปรียบเทียบและหาแนวทางการจัดการที่เหมาะสมกับบริบทที่หลากหลาย อันจะนำไปสู่การพัฒนาโมเดลการบริหารจัดการที่สามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวางและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- จีราพร นักปราชญ์. (2559). *การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. <https://kkuir.kku.ac.th/jspui/handle/123456789/29888>
- เจนจิรา เทียนวิจิตร. (2564). แรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ชาญชัย ชัยสุขโกศล, อัจฉรีย์ อำไพกิจพาณิชย์, นริศ มณีขาว และรุจิรัตน์ ดุรงค์วิริยะ. (2565). การศึกษาและพัฒนาการสื่อสารด้วยความเข้าใจระหว่างคนต่างรุ่นในองค์กร. ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน).
- ชูชัย สมितिไกร, และ ภัทรานิษฐ์ โชติพิพิทย์กุล. (2564). อิทธิพลของการจัดการความหลากหลายด้านช่วงอายุที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย: แบบจำลองการสื่ออิทธิพลที่มีตัวแปรกำกับ. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*, 13(1), 81-111. <https://so01.tcithaijo.org/index.php/HRODJ/article/view/242982>
- ณัฐชญา เฟื่องธรรม. (2565). โมเดลสมการการจัดการความหลากหลายทางเจนเนอเรชันที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. <https://kkuir.kku.ac.th/jspui/handle/123456789/37526>
- ณิชากุล เสนาวงษ์. (2564). การศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของคนเจนเนอเรชันแซตในยุค New Normal ในกรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม]. <https://e-research.siam.edu/kb/a-study-of-behavior-for-using-of-social-media/#>
- ทวีป มหาสิงห์. (2563). การก่อรูป "ทฤษฎีความยุติธรรม" ของจอห์น รอลส์. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 11(พิเศษ), 1-28. <https://so05.tcithaijo.org/index.php/polscicmujournal/article/download/240902/168304>
- พงศ์พิษณุ ตาจรราช. (2564). รูปแบบการบริหารจัดการความหลากหลายทางเจนเนอเรชันของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. <https://kkuir.kku.ac.th/jspui/handle/123456789/37659>
- พัฒนกร ปานทสุตร. (2563). *การจัดการความหลากหลายของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <https://sure.su.ac.th/xmlui/bitstream/handle/>



123456789/24503/DR_พัฒนกร_ปานทสุตร

- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 4(1), 1–7. <https://so02.tcithaijo.org/index.php/edunsrujo/article/view/253748>
- ยุทธศักดิ์ อินทฤฎู สวัสดิ์วงศ์ชัย, พรเทพ เสถียรนพเก้า และวัลนิกา ฉลากบาง. (2565). การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 6(3), 10–25. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/soc-rmu/article/view/254181>
- Akrapuna, M., Choi, J., Johnson, R., & Lopez, A. (2020). Encouraging multiculturalism and diversity within organizational behavior management. *Journal of Organizational Behavior Management*, 40(3–4), 186–209. <https://doi.org/10.1080/01608061.2020.1832014>
- Bentler, P. M., & Chou, C. P. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods & Research*, 16(1), 78–117. <https://doi.org/10.1177/0049124187016001004>
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of psychological testing*. (4th ed). Harper & Row.
- Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T., & Dubois, D. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of Vocational Behavior*, 72(2), 254–267. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.005>
- Jones, G., Chirino Chace, B., & Wright, J. (2020). Cultural diversity drives innovation: Empowering teams for success. *International Journal of Innovation Science*, 12(3), 323–343. <https://doi.org/10.1108/IJIS-04-2020-0042>
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2018). *Organizational behavior: Emerging knowledge global reality*. (8th ed). McGraw-Hill Education.
- Rudolph, C. W., Rauvola, R. S., Costanza, D. P., & Zacher, H. (2021). Generations and generational differences: Debunking myths in organizational science and practice and paving new paths forward. *Journal of Business and Psychology*, 36(1), 945–967. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09715-2>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling*. (4th ed). Lawrence Erlbaum Associates.



Verasamy, N., Abdul Majid, A. H., & Jamaluddin, N. A. (2020). Generational diversity, personal attributes and organizational commitment among employees of corporate consultants. *Journal of Management and Entrepreneurship*, 22(1), 65-72.
<https://doi.org/10.9744/jmk.22.1.65-72>



การพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดชัยภูมิ

The Development of Emotional Intelligence Indicators for Primary School Administrators in Chaiyaphum Province

ธนาภา บุดดี^{1*} เพียงแข ภูผายาง²

Thanapa Buddee^{1*} Piangkae Poophayang²

(Received: 2025-01-28; Revised: 2025-02-18; Accepted: 2025-02-25)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 59 คน และครู จำนวน 529 คน รวมจำนวน 590 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ 18 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย (1) การตระหนักรู้ในตนเอง มี 3 ตัวบ่งชี้ (2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง มี 3 ตัวบ่งชี้ (3) การสร้างแรงจูงใจในตนเอง มี 5 ตัวบ่งชี้ (4) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มี 3 ตัวบ่งชี้ และ (5) การมีทักษะทางสังคม มี 4 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่า Chi-square (χ^2) =

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

¹Master's Degree Student, Faculty of Education and Human Development, Chaiyaphum Rajabhat University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

²Assistant Professor, Faculty of Education and Human Development, Chaiyaphum Rajabhat University

*Corresponding Author Email: thanapa.bd@gmail.com



90.000 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ, $df = 73$, $P\text{-Value} = 0.086$, $\chi^2/df = 1.23$, $TLI = 0.998$, $GFI = 0.984$, $AGFI = 0.957$ และ $RMSEA = 0.020$

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้, ความฉลาดทางอารมณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research has been performed with objectives 1) to study the components and develop indicators of emotional intelligence for school administrators, and 2) test the consistency of the emotional intelligence model of school administrators in primary schools in Chaiyaphum Province with empirical data. The sample group consisted of 59 school administrators and 529 teachers, totaling 590 participants. The research instrument was a five-level Likert scale questionnaire. Data were analyzed using basic statistical methods and confirmatory factor analysis (CFA) with statistical software.

The results showed that 1) the study of components and development of emotional intelligence indicators for school administrators identified 5 main components and 18 indicators there were (1) Self-awareness with 3 indicators (2) Self-regulation with 3 indicators (3) Self-motivation with 5 indicators (4) Empathy with 3 indicators and (5) Social skills with 4 indicators. 2) The Emotional Intelligence Indicators model for school administrators was consistent with the empirical data with the hypothesis and based on the statistics as follows: Chi-square (χ^2) = 90.000 no statistical significance, $df = 73$, $P\text{-Value} = 0.086$, $\chi^2/df = 1.23$, $TLI = 0.998$, $GFI = 0.984$, $AGFI = 0.957$, and $RMSEA = 0.020$.

Keyword: Indicators, Emotional Intelligence, Administrators



บทนำ

ในปัจจุบันสังคมทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายมิติ ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้คน ทำให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล และความขัดแย้งที่เพิ่มขึ้นในสังคม อารมณ์และความรู้สึกของบุคคลจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความสามารถในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข (Goleman, 1995) ปัจจุบันสังคมเริ่มตระหนักถึงเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence : EI) เพราะการมีสมรรถด้านอารมณ์จะช่วยลดอุปสรรคทางด้านอารมณ์ที่เข้ามาขัดขวางความคิดอ่านและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่นและรู้จักประนีประนอมมากยิ่งขึ้น (วิชัยพงศ์ ไชยธิกุล โรจน์ และคณะ, 2564) ซึ่งบทบาทของความฉลาดทางอารมณ์นั้นมีความสำคัญอย่างมากกับทุกกิจกรรมในชีวิตประจำวัน โดยมีส่วนส่งเสริมความสำเร็จเพิ่มคุณค่าในความเป็นมนุษย์ให้เปี่ยมไปด้วยความสุข ความเข้าใจตนเองและผู้อื่น การมีความฉลาดทางอารมณ์ยิ่งช่วยในการเพิ่มพูนการพัฒนาตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความเครียด รักและเข้าใจเพื่อนร่วมงาน คนใกล้ชิด สร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ และช่วยในการเตรียมความพร้อมผู้นำที่ดีในอนาคต (ชาปิยา สิมลา, 2563)

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นหนึ่งในทักษะสำคัญที่จะช่วยให้มนุษย์สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ (นงศ์ลักษณ์ โชติวิทย์ธานินทร์, 2564) ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์นำไปสู่การเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ โดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูงเท่าใด ความสามารถด้านความฉลาดทางอารมณ์ก็ยิ่งเป็นสิ่งยืนยันความเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดยคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีผลงานที่สูงกว่าคนทั่วไปถึงร้อยละ 27 แสดงว่าความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ และ Daniel Goleman นักจิตวิทยาชาวอเมริกันซึ่งรู้จักกันในฐานะเจ้าของแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ที่มีชื่อเสียงในระดับนานาชาติจากหนังสือ Emotional Intelligence : Why it can matter more than IQ กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่บุคคลสามารถพัฒนาและสามารถสังเกตหรือวัดได้จากตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ และในปี 1998 เขาได้เขียนบทความเรื่อง “What Makes a Leader” ลงในวารสาร Harvard Business Review ซึ่งมีใจความสำคัญตอนหนึ่งว่า IQ เป็นความสามารถทางเทคนิคที่มีความสำคัญ แต่ EI ยิ่งมีความสำคัญมากกว่าในการเป็นผู้นำ (Goleman, 1998)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งจุดมุ่งหมายพื้นฐานของการศึกษา คือ การเรียนรู้ เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในโลกปัจจุบันอย่างมีคุณภาพ เมื่อสังคมเปลี่ยน กระบวนทัศน์ทางการศึกษาก็เปลี่ยนไปตามกระแสของโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556)



ดังนั้นการจัดการศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ตัวแปรที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ที่ดี (บุษยมาส ผาดี, 2563)

การบริหารสถานศึกษาถือเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงนับว่าเป็นบุคคลที่มีสำคัญในการขับเคลื่อนกลไกทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (อภินุช นาเลาะห์, 2565) การบริหารสถานศึกษา แม้ผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมากเพียงใด ถ้าหากไม่มีความฉลาดทางอารมณ์ในการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมก็จะไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การเกิดปัญหาและไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (กรกนก วงศ์กัลยา, 2566) ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ 2556 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาวิชาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ ความฉลาดทางอารมณ์ ถือเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของความเป็นผู้นำที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องมีและควรได้รับการพัฒนาในผู้บริหารทุกคน (วิญญพงศ์ ไชยธิกุลโรจน์ และคณะ, 2564) โดยความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เหมาะสม ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหารในแต่ละองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางใหม่ของการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษารายงานสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, เขต 2 และเขต 3 พบว่า บริบทโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ จากแนวโน้มผลการพัฒนาการศึกษาลดลง เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาในการบริหารและจัดการเรียนการสอนหลายประการ เช่น งบประมาณไม่เพียงพอ ครูไม่ครบชั้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่บรรลุตามเป้าหมาย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเช่นเดียวกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จากนโยบายข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์เพื่อให้การบริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณสมบัติตามองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์จำเป็นต้องมีตัวบ่งชี้ (Indicators) ซึ่งจะเป็นกรอบสำคัญในการพัฒนาและสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้วัดความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีส่วนทำให้ครูทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น มีความสุขในองค์กร เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ เพื่อเป็นการสะท้อนถึงบริบทหรือปัญหาเฉพาะของพื้นที่ เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องไปใช้เป็นข้อมูล



ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถบริหารและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข และเกิดคุณภาพต่อสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

2. ประชากรและตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 671 โรงเรียน จำนวน 6,003 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 10 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 590 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรที่ซับซ้อนและมีความสอดคล้องกับความต้องการภายใต้เงื่อนไขที่จำกัด



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งมีคำถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน และสังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ภายใต้องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 4) การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น และ 5) การมีทักษะทางสังคม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง พบว่ามีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ที่ 0.60 – 1.00 จำนวน 72 ข้อ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือโดยวิเคราะห์หาค่าค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่า Item Total Correlation ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.562 - 0.922 และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach, 1984) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.990

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการระหว่าง เดือน กันยายน 2567 ถึง ธันวาคม 2567 ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เขต 2 และเขต 3 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้

4.2 นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ทางไปรษณีย์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ตามที่ผู้วิจัยได้จำหน่ายซองให้ผู้วิจัยตามที่ติดแสตมป์และจำหน่ายซองไว้เรียบร้อยแล้ว



4.3 ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) ซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยคำนวณหาค่าสถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2) วิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เกณฑ์ที่ใช้ในวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	มีค่ามากกว่า 3.50 ขึ้นไป (สมพร ปานยินดี, 2558)
2. ค่าความเบ้ (Skewness)	มีค่าไม่เกิน -3.00 ถึง 3.00 (Kline, 2016)
3. ความโด่ง (Kurtosis)	มีค่าไม่เกิน -10.00 ถึง 10.00 (Kline, 2016)
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	มีค่าตั้งแต่ .30 หรือ -.30 ขึ้นไป (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)
5. ค่าดัชนี KMO	มีค่าตั้งแต่ .80 ขึ้นไป แสดงว่า เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี มาก มีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่าไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ องค์ประกอบ (Kim and Mucle, 1987)

5.3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง (Latent Variables) และตัวแปรสังเกต (Observed Variables) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบตามเกณฑ์ของ Schumacker & Lomax (2016) ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 เกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง

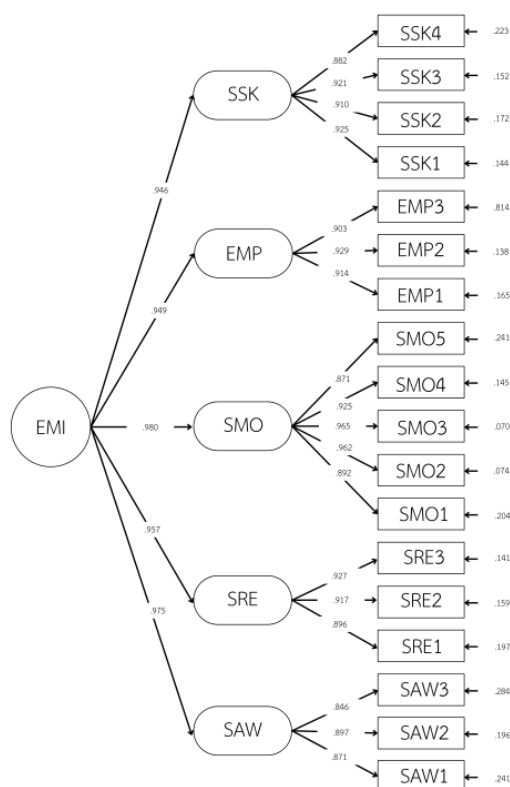
ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่า Chi-square (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า P-value สูงกว่า .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
2. ค่า χ^2/df	มีค่าน้อยกว่า 2.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
3. ค่า CFI	มีค่ามากกว่า .95 ขึ้นไป แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
4. ค่า TLI	มีค่ามากกว่า .95 ขึ้นไป แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
5. ค่า GFI	มีค่ามากกว่า .95 ขึ้นไป แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
6. ค่า AGFI	มีค่ามากกว่า .95 ขึ้นไป แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
7. ค่า RMSEA	มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า มี 5 องค์ประกอบหลัก 18 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (2) การประเมินตนเองตามสภาพจริง และ (3) เชื่อมมั่นในตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) การควบคุมอารมณ์ตนเอง (2) การเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ และ (3) ความสามารถในการปรับตัว 3) การสร้างแรงจูงใจในตนเอง ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (2) การมีความคิดสร้างสรรค์ (3) การมองโลกในแง่ดี (4) สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ และ (5) ยึดมั่นในเป้าหมายขององค์การ 4) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1) การเข้าใจผู้อื่น (2) การมีจิตให้บริการ และ (3) การรับฟังความคิดเห็นอย่างเต็มใจ และ 5) การมีทักษะทางสังคม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ (1) การแสดงออกอย่างเหมาะสม (2) การสร้างสัมพันธภาพที่ดี (3) การสื่อสารที่ดี และ (4) ความเป็นผู้นำ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ทุกตัวผ่านเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในขั้นตอนต่อไปได้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 1



($\chi^2 = 90.000$, $df = 73$, $\chi^2/df = 1.23$, $P\text{-Value} = 0.086$, $TLI = 0.998$, $GFI = 0.984$,
 $AGFI = 0.957$, $RMSEA = 0.020$)

ภาพที่ 1 โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลไกของโมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการตรวจสอบ
χ^2	P-Value มากกว่า .05	90.000 (P-Value = 0.086)	ผ่าน
χ^2/df	น้อยกว่า 2.0	1.23	ผ่าน
CFI	มากกว่า .95	0.999	ผ่าน
TLI	มากกว่า .95	0.998	ผ่าน
GFI	มากกว่า .95	0.984	ผ่าน
AGFI	มากกว่า 0.95	0.957	ผ่าน
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.020	ผ่าน



จากตารางที่ 3 พบว่าค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาเมื่อพิจารณาค่า Chi-square (χ^2) เท่ากับ 90.000 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 73 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.086 แสดงว่าค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (TLI) เท่ากับ 0.998 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.984 ค่าดัชนีสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.957 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.020 แสดงว่า โมเดลการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²
	β	S.E.	z	
1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (SAW)	0.975	0.642	6.89	0.951
2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง (SRE)	0.957	0.237	13.99	0.917
3. การสร้างแรงจูงใจในตนเอง (SMO)	0.980	0.481	10.19	0.960
4. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (EMP)	0.949	0.207	14.55	0.900
5. การมีทักษะทางสังคม (SSK)	0.946	0.191	15.19	0.894

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลักโมเดลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.946 - 0.980 โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุดได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในตนเอง ($\beta = 0.980$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.960 รองลงมา ได้แก่ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ($\beta = 0.975$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.951 การควบคุมอารมณ์ตนเอง ($\beta = 0.957$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.917 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ($\beta = 0.949$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.900 และการมีทักษะทางสังคม ($\beta = 0.946$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.894 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์แต่ละตัวบ่งชี้ แสดงได้ดังตารางที่ 5



ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²
	β	S.E.	z	
1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (SAW)				
1.1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (SAW1)	0.871	0.027	7.05	0.759
1.2 การประเมินตนเองตามสภาพจริง (SAW2)	0.897	0.028	7.07	0.804
1.3 เชื่อมมั่นในตนเอง (SAW3)	0.846	0.026	7.16	0.716
2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง (SRE)				
2.1 ความสามารถในการควบคุมตนเอง (SRE1)	0.896	0.017	15.34	0.803
2.2 การเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ (SRE2)	0.917	0.017	15.85	0.841
2.3 ความสามารถในการปรับตัว (SRE3)	0.927	0.017	15.68	0.859
3. การสร้างแรงจูงใจในตนเอง (SMO)				
3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (SMO1)	0.892	0.016	10.95	0.796
3.2 การมีความคิดสร้างสรรค์ (SMO2)	0.962	0.018	10.77	0.926
3.3 การมองโลกในแง่ดี (SMO3)	0.965	0.018	10.92	0.930
3.4 สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ (SMO4)	0.925	0.017	10.88	0.855
3.5 ยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร (SMO5)	0.871	0.016	10.76	0.759
4. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (EMP)				
4.1 การเข้าใจผู้อื่น (EMP1)	0.914	0.018	16.30	0.835
4.2 การมีจิตใฝ่บริการช่วยเหลือ (EMP2)	0.929	0.018	16.51	0.862
4.3 การรับฟังความคิดเห็นอย่างเต็มที่ (EMP3)	0.903	0.017	17.03	0.816
5. การมีทักษะทางสังคม (SSK)				
5.1 การแสดงออกอย่างเหมาะสม (SSK1)	0.925	0.019	16.25	0.856
5.2 การสร้างสัมพันธภาพที่ดี (SSK2)	0.910	0.017	17.26	0.828
5.3 การสื่อสารที่ดี (SSK3)	0.921	0.017	17.99	0.848
5.4 ความเป็นผู้นำ (SSK4)	0.882	0.017	16.89	0.777



จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (SAW) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุดได้แก่ การประเมินตนเองตามสภาพจริง ($\beta = 0.897$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.804 รองลงมา ได้แก่ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ($\beta = 0.871$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.759 และเชื่อมั่นในตนเอง ($\beta = 0.846$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.759 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) น้อยที่สุด

2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง (SRE) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุดได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ($\beta = 0.927$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.859 รองลงมา ได้แก่ การเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ ($\beta = 0.917$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.841 และความสามารถในการควบคุมตนเอง ($\beta = 0.896$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.803 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) น้อยที่สุด

3. การสร้างแรงจูงใจในตนเอง (SMO) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุดได้แก่ การมองโลกในแง่ดี ($\beta = 0.965$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.930 รองลงมา ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ ($\beta = 0.962$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.926 รองลงมา สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ ($\beta = 0.925$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.855 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta = 0.892$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.796 และยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร ($\beta = 0.871$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.759 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) น้อยที่สุด

4. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (EMP) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุดได้แก่ การมีจิตใฝ่บริการช่วยเหลือ ($\beta = 0.929$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.862 รองลงมา ได้แก่ การเข้าใจผู้อื่น ($\beta = 0.914$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.835 และการรับฟังความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ($\beta = 0.903$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.816 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) น้อยที่สุด

5. การมีทักษะทางสังคม (SSK) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากที่สุดได้แก่ การแสดงออกอย่าง



เหมาะสม ($\beta = 0.925$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.856 รองลงมา ได้แก่ การสื่อสารที่ดี ($\beta = 0.921$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.848 รองลงมา ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพที่ดี ($\beta = 0.910$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.828 และความเป็นผู้นำ ($\beta = 0.882$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.777 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) น้อยที่สุด

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจในตนเอง 4) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และ 5) การมีทักษะทางสังคม จากนั้นเสนอโมเดลองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ยืนยันความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบ ซึ่งได้องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้วิจัยค้นพบ เพราะการที่ผู้บริหารรู้ และเข้าใจอารมณ์ของตนเองจะสามารถแสดงพฤติกรรมออกมาได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การทำงานในองค์กรก็จะราบรื่นและสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเช่นเดียวกับองค์ประกอบอื่น ๆ เพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการควบคุมตนเอง จะสามารถจัดการอารมณ์ของตนเองได้ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ รักษาคำพูด มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิธีการหรือแนวคิด มีความยืดหยุ่นและปรับตัวตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอด

3) การสร้างแรงจูงใจในตนเอง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้วิจัยค้นพบ เพราะแรงจูงใจเป็นส่วน ที่ช่วยผลักดันให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้งานที่ออกมาชิ้น มีประสิทธิภาพและทำให้การดำเนินการต่าง ๆ ในองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

4) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเช่นเดียวกับองค์ประกอบอื่น ๆ เพราะสังคมปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัล การสื่อสารจึงไม่จำเป็นต้องมีการพบหน้าหรือมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้สังคม



มาถึงจุดที่ผู้คนกล้าที่จะคิด กล้าที่จะแตกต่าง มีความเป็นตัวตนสูงมากยิ่งขึ้น การเห็นอกเห็นใจผู้อื่นจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก

5) การมีทักษะทางสังคม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเช่นเดียวกับองค์ประกอบอื่น ๆ เพราะผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีทักษะการสื่อสารที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สร้างความเข้าใจระหว่างกันได้ มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความเข้าใจในแต่ละสถานการณ์ มีความยืดหยุ่นสามารถแก้ปัญหาได้และสามารถบริหารความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Salovey and Mayer (1997) ได้นำเสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์เป็นประเด็นหลัก 5 ประเด็น ประกอบด้วย การรับรู้อารมณ์ตนเอง การจัดการอารมณ์ การสร้างแรงจูงใจในตนเอง การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น และการรักษาสัมพันธภาพ และสอดคล้องกับ อังคิรา สายแสงจันทร์ (2565) ที่ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะหนึ่งที่สำคัญเพราะการแสดงออกทางอารมณ์นั้น มีผลทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งผู้บริหารนั้นต้องทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรในองค์กร ซึ่งการแสดงออกทางอารมณ์นั้นมีผลต่อผู้อื่นที่ต้องทำงานร่วมกัน หากผู้บริหารมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี สามารถรับรู้และควบคุม จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การดำเนินงานของบุคคลในองค์กรก็จะนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งไว้

2. ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า 1) องค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading Factor) มากที่สุด คือ การสร้างแรงจูงใจในตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างแรงกระตุ้นและผลักดันตนเองให้ทำงานอย่างมีความสุข มีการตั้งเป้าหมายและวางแผนเพื่อความสำเร็จ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การคิดบวกเพื่อการสร้างแรงผลักดันที่ดีในการทำงาน รู้จักรับมือกับความผิดหวัง อีกทั้งการสร้างกำลังใจ ความภาคภูมิใจในการทำงานให้แก่ตนเอง และให้รางวัลกับตัวเอง ตลอดจนการสร้างพลังให้ตนเองทำงานให้สำเร็จลุล่วง บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา คือ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การควบคุมอารมณ์ การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรชพร อยู่ชวน และคณะ (2566) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง พบว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง มี 5 องค์ประกอบ คือ การตระหนักรู้อารมณ์ในตนเอง การจัดการอารมณ์ในตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และทักษะทางสังคม โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชญพงศ์ ไชยธิดกุลโรจน์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคม ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า ตัวบ่งชี้ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหาร



สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการจัดการตนเอง ด้านการตระหนักต่อสังคม และด้านการจัดการความสัมพันธ์ ซึ่งโมเดลสมการโครงสร้างขององค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์และสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญ การสร้างจิตใจในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา และควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการประเมินตนเอง หรือเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการตัดสินใจที่เหมาะสม

1.2 ผู้บริหารควรนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไปเป็นตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะผู้บริหาร เพื่อเข้าสู่วิทยฐานะในระดับต่าง ๆ

1.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือกระทรวงศึกษาธิการสามารถจัดโครงการอบรมหรือกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ โดยใช้ผลการวิจัยนี้เป็นพื้นฐานในการออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสร้างความร่วมมือในองค์กร

1.4 หน่วยงานการศึกษาควรใช้ตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการทาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focused Group) เพื่อให้เห็นมุมมองและแนวคิดของที่หลากหลายและครบถ้วน

2.2 ควรศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนากรอบแนวคิดใหม่ ๆ ที่เชื่อมโยงความฉลาดทางอารมณ์กับผลลัพธ์ด้านการบริหารงาน เช่น ประสิทธิภาพขององค์กร ความพึงพอใจของครู หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน



เอกสารอ้างอิง

- กรกนก วงศ์กัลยา. (2566). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesisir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4768/1/630620026.pdf>
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556, 4 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 67-68.
- ชาปียา สิมลา. (2563). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3248/1/59252309.pdf>
- นงศ์ลักษณ์ โชติวิทยานินทร์. (2564, 26 มกราคม). *ความฉลาดทางอารมณ์ (EI – Emotional Intelligence)*. สยามรัฐ.
- บุษยมาส ผาดี. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. <https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/thesis-366-file01-2021-01-29-13-22-29.pdf>
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 3.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา : กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. หจก. ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิชญพงศ์ ไชยธกุลโรจน์, ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล และทิวต์ มณีโชติ. (2564). *ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์และสังคม*. *วารสารการวัดประเมินผลวิจัยและสถิติทางสังคมศาสตร์*. 2(1), 17-26. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/mesr/article/view/253453>
- วรราชพร อยู่ข้วน, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา และชวนชม ชินะดังกูร. (2566). *ความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.



- วารสารวิจัยธรรมศึกษา, 6(1), 190-204. <https://so07.tcithaijo.org/index.php/dsr/article/view/2414>
- สมพร ปานยินดี. (2558). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสามารถในการจัดการความหลากหลาย : หลักฐานเชิงประจักษ์ของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 -2579. พรึกหวาน กราฟฟิค.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. (ม.ป.ป.). สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567. https://drive.google.com/file/d/1vpgdvDGZUC93PPF_3Qvtaj9wJyYAKT53/view?usp=sharing
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (ม.ป.ป.). ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA. <http://209.15.108.134/bigdata/index.php>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (ม.ป.ป.). ข้อมูลทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ปีการศึกษา 2567. <https://data.chaiyaphum3.go.th>
- อภินุช นาเลาะห์. (2565). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. <https://kkuir.kku.ac.th/jspui/handle/123456789/37962>
- อังคณา สายแสงจันทร์. (2565). โมเดลสมการโครงสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น]. <https://kkuir.kku.ac.th/jspui/handle/123456789/37336>
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of psychological testing*. (4thed). Harper & Row.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantum Book.
- _____. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Kim, J.O., & Mucle, C.W. (1987). *Factor analysis: Statistical methods and practical issues*. Sage Publication, Inc.
- Kline, R. B. (2016). *Methodology in the social sciences. Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.



Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?. In emotional development and emotional intelligence : Educational implications*. Basic Book.

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling*. (4th ed.). Lawrence Erlbaum Associates.



การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผล ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา

The Study for Effective Innovative Leadership Development of Educational Institution Administrators in Primary School

ยุพดี เอกบัว^{1*} เพียงแข ภูผายาง² เทิดศักดิ์ สุพันธ์³

Yupadee Aekbua^{1*} Piangkae Poophayang² Terdsak Suphandee³

(Received: 2025-01-29; Revised: 2025-03-12; Accepted: 2025-03-14)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ จำนวน 249 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง โดยใช้เทคนิคจัดลำดับความสำคัญโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) โดยมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.80 – 1.00 มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่า 0.940

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษามีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิผล การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม การพัฒนาทีมงานและบุคลากร การเป็นผู้นำขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

¹Ph.D. Student, Faculty of Education and Human Development, Chaiyaphum Rajabhat University.

²⁻³อาจารย์ คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

²⁻³Lecturer, Faculty of Education and Human Development, Chaiyaphum Rajabhat University.

*Corresponding Author Email: aekbuayupadee@gmail.com



คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ประสิทธิภาพ, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study the current desired conditions and identify the essential needs for developing effective innovative leadership among school administrators in primary schools. The samples were 249 primary school administrators under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office, determine the sample size base on the Krejice and Morgan table and stratified random sampling according to Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office size, which is randomized by using stratified random sampling technique. The research instrument was a questionnaire. Statistical use to analyze data were mean, standard deviation, and the needs analysis was conducted using the Modified Priority Needs Index (PNI modified) technique. With content validity index ranging from 0.80 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.940.

The research results were:

The overall level of effective innovative leadership in the current state was moderate level, while the desired state was at the highest level, and prioritized needs were ranked from high to low. Idealized influence of Effective organizational management, innovative vision, team and personnel development, transformational leadership towards innovation and Networking participation respectively.

Keywords: Need Assessment, Innovative Leadership, Effectiveness, School Administration

บทนำ

สังคมในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงบริบทในโลก โดยถูกขับเคลื่อนด้วยความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยี สังคม วัฒนธรรม การเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โรงเรียนในระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรที่จัดบริการในด้านการศึกษาระดับพื้นฐาน จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับทิศทางในการศึกษาของโลกและการศึกษาถือเป็นหัวใจในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป้าหมายในการพัฒนาประเทศในระยะยาว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และพัฒนาสู่การเป็น “ประเทศไทย 4.0” การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่



ถูกกำหนดให้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการศึกษาในยุค 4.0 จะเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้ โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ และความเป็นผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ การพัฒนาสถานศึกษาในปัจจุบันก็ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเช่นกัน อันเป็นที่มาของกระแสโรงเรียนนวัตกรรมที่กลายเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ทั้งนี้ ทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นหนึ่งในทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ จัดเป็นทักษะเชิงประยุกต์ (Apply skills) ที่ต้องผสมผสานทักษะต่าง ๆ เข้าด้วยกัน 2 ทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นความสามารถในการใช้ ความรู้ (Knowledge) จินตนาการ (Imagination) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) ความร่วมมือ (Collaborative) (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2562) โดยครูในอนาคตต้องมียุทธศาสตร์การจัดการเรียนการสอนโดยมีการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่มีความเหมาะสม ในการนำมาประกอบการออกแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ การกำหนดบทบาทให้ครูมีฐานะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ทำหน้าที่วางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้คิดลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเองให้มากที่สุด ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้มีการสร้างพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการศึกษา ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญต่อสถานศึกษา และมีอิทธิพลสูงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารการศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยการนำวิธีการใหม่ ๆ หลักการบริหารแบบใหม่เข้ามาใช้ในการบริหารสถานศึกษา (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563)

แนวคิดการเตรียมคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในโลกหลังโรคระบาดโควิด 19 อันเป็นโจทย์ที่ท้าทายครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ท่ามกลางโลกที่มีพลวัตสูง ครูคือผู้หล่อหลอมสร้างไทยที่มีคุณภาพ มีความรู้คู่คุณธรรม การพัฒนาอย่างยั่งยืนจะเกิดขึ้นเมื่อเข้าใจ เข้าถึง บริบทของพลวัตโลก และพัฒนาเด็กด้วยความเข้าใจและเข้าถึงลึกลับกับจิตวิญญาณความเป็นครู โดยสิ่งที่ต้องปรับเปลี่ยนคือ ภารกิจครู (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2563) การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักให้เกิดการพัฒนาทักษะการคิดและการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยี การพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์ การคิดเชื่อมโยง การคิดอย่างมีเหตุผล ทักษะการสร้างเครือข่าย การคิดเชิงระบบ การคิดอย่างมีขั้นตอน และทักษะการประยุกต์ ซึ่งเป็นทักษะที่พึงมีของครูผู้สอน โดยผู้บริหารเองจำเป็นต้องสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน



ที่สนับสนุนให้เกิดรูปแบบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สร้างค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา มีการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยอาศัยทักษะการบริหารองค์กรนวัตกรรม (ปิยะพันธุ์ ชันไร่และคณะ, 2564) โดยการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ได้ผลดีนั้น จำเป็นจะต้องมีการเสริมพลัง ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีโอกาสฝึก และใช้ความเป็นผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership) ได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นนัก บริหารมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาหลักการแนวคิดและแนวทางการปฏิบัติภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรม เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างแท้จริง ในกรณีนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะ ผู้นำองค์กรเป็นกลไกและเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของ ผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาและกำหนดทิศทาง ความสำเร็จของโรงเรียนให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกใน ความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษา ต่อการประกอบอาชีพและ การศึกษาตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาเพราะจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงาน จนได้นวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการ เปลี่ยนแปลงของโลก พัฒนาองค์กรสมัยใหม่ พร้อมทั้งสร้างผลผลิตคือนักเรียนที่ดีมีคุณภาพ เพื่อตอบสนอง บริบทปัจจุบันและความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้นการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จึงมีความสำคัญใน การเตรียมพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ตอบสนองต่อบริบทสังคมในปัจจุบัน สามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 683 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ ปีการศึกษา 2566 โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1978 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้จำนวน 249 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 85 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 95 คน และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวน 69 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น จากการศึกษาและทบทวนเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อายุราชการ ขนาดโรงเรียน และสังกัดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ และเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type) ประกอบด้วย (1) การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิผล (2) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (3) การพัฒนาทีมงานและบุคลากร (4) การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม (5) การเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง ประเมินความต้องการสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเฉพาะของด้านนั้น ๆ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม พบว่า มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ



0.940 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

3.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผล โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) และจัดลำดับความต้องการจำเป็นนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม 2) การเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง 3) การพัฒนาทีมงานและบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และ 5) การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิผล ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิผล 2) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 3) การพัฒนาทีมงานและบุคลากร 4) การเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และ 5) การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม ตามลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35 และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผล ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงกว่าค่าเฉลี่ย มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิผล 2) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมและ 3) การพัฒนาทีมงานและบุคลากร ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มี ประสิทธิผลของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์				PNI _{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	แปลผล		แปลผล					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
การบริหารจัดการองค์กรที่มี ประสิทธิผล	3.15	0.79	ปานกลาง	4.62	0.56	มากที่สุด	0.47	1
การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม	3.39	0.74	ปานกลาง	4.56	0.59	มากที่สุด	0.35	2
การพัฒนาทีมงานและ บุคลากร	3.42	0.67	ปานกลาง	4.62	0.55	มากที่สุด	0.35	3
การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม	3.64	0.82	มาก	4.56	0.58	มากที่สุด	0.25	5
การเป็นผู้นำการขับเคลื่อน นวัตกรรมและการ เปลี่ยนแปลง	3.45	0.85	ปานกลาง	4.60	0.55	มากที่สุด	0.33	4
รวม	3.41	0.80	ปานกลาง	4.59	0.56	มากที่สุด	0.35	

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยได้อภิปรายผลดังนี้

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลำดับ ได้แก่ 1) การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม 2) การเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง 3) การพัฒนาทีมงานและบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และ 5) การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิผลตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังเป็นเรื่องใหม่สำหรับผู้บริหาร ซึ่งนโยบายยังไม่ถูกขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งผู้บริหารยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถ่องแท้ในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อีกทั้งโรงเรียนจำนวนมากยังขาดงบประมาณในการขับเคลื่อนสู่การเป็นโรงเรียนนวัตกรรมจึงทำให้สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญเพื่อการ



ขับเคลื่อนองค์กรและตอบสนองความต้องการในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ดังที่ ชัดสกร พิกุลทอง และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2565) ทำการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน จากผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ด้านเครือข่ายการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเรียนรู้ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างเครือข่ายเรียนรู้และการสะท้อนผลการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่แสดงถึงความต้องการพัฒนาสถานศึกษาของผู้ปกครองชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนที่อยู่ในท้องถิ่นของตน ส่งผลให้กลายเป็นโรงเรียนนวัตกรรมที่สามารถพัฒนาผู้เรียน ทำให้มีศักยภาพพร้อมในการแข่งขันและสร้างคุณค่าแก่โรงเรียนได้อย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับแนวคิดของชูชาติ พ่วงสมจิตร (2561) ได้กล่าวว่า นวัตกรรมการศึกษาเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และเป็นเครื่องมือในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาซึ่งผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีบรรยากาศองค์กรที่ดี สร้างวัฒนธรรม ส่งเสริมให้ผู้เรียน มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และสนับสนุนการผลิตจัดหาและใช้สื่อการเรียนการสอนเทคโนโลยีนวัตกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลาย สะท้อนให้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่ดีในการบริหารการมีส่วนร่วมของบุคลากร โรงเรียน และชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนนวัตกรรมให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับผลการศึกษาวิจัยของ ปริญญามิตร สีนาลาด และคณะ (2560) กล่าวว่า การมีความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนประกอบด้วยลักษณะสำคัญ เช่น การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การระดมทรัพยากรต่าง ๆ จากชุมชนมาใช้ประโยชน์ร่วมกันจัดการศึกษา เพื่อสนองความสนใจและความต้องการของชุมชน ตลอดจนทั้งการจัดการเรียนการสอนเนื้อหาวิชาที่นักเรียนนำไปใช้ในชุมชนและครอบครัวได้

2. สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิผล 2) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 3) การพัฒนาทีมงานและบุคลากร 4) การเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และ 5) การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องมาจากความคาดหวังของสังคมที่มีต่อการจัดการศึกษา ต้องการครูที่มีการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษา มีความสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนให้รู้จักคิดด้วยตนเองและการพัฒนาสื่อนวัตกรรมด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างมากในอันที่จะช่วยเสริมสร้างและเป็นแรงผลักดันให้ครูต้องมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน สามารถพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งเป็นความคาดหวังของสังคมที่มีต่อการจัดการศึกษาเพื่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และยกระดับกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของอนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และคณะ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแนวคิดและทฤษฎีสู่การปฏิบัติเพื่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในเครือสาธิต พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม 3) การมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม 4) การบริหารความเสี่ยง 5) การคิดเชิงสร้างสรรค์



และ 6) การสร้างเครือข่ายนวัตกรรมและสอดคล้องกับงานวิจัยของไปรยา แลกระสินธุ์ และคณะ (2566) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การมีศรัทธาและบาร์มี 3) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม และ 4) การเป็นนักสร้างเครือข่ายนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญวรรณ บุญมณี และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครู ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) การคิดสร้างสรรค์และการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม และ 4) ความเป็นนวัตกรรมการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา เลิศไกร และคณะ (2562) พบว่า การจัดการองค์กรจะขับเคลื่อนและพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องมีการนำนวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการสร้างและพัฒนาศักยภาพในการบริหาร เพื่อให้องค์กรสามารถวางแผนกลยุทธ์มุ่งสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์เดียวกันได้ และกลายเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ หากองค์กรมีกระบวนการจัดการที่เหมาะสม จะสามารถนำศักยภาพภายในมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยสร้างคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ต่อไป

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า มีค่าดัชนีจัดลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) โดยมีค่าโดยรวมเท่ากับ 0.35 พบว่าเพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย เฉพาะด้านที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุงสูงกว่าค่ากลาง มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิผล 2) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และ 3) การพัฒนาทีมงานและบุคลากร ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการให้เกิดการขับเคลื่อนสถานศึกษา ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและพัฒนาให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อความอยู่รอดขององค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านบริบทของโรงเรียน ปรับกลยุทธ์การดำเนินงานของโรงเรียน การเรียนรู้ของครู พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของโรงเรียน และการส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กรภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของนภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ และคณะ (2566) ที่ได้สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนจะต้องมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ มองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และมีความเชื่อมโยงกับนโยบายของต้นสังกัด มีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการรองรับในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต บุคลากรทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจและบูรณาการจากหลายๆ ฝ่าย มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสร้างสรรค์ มีการวิเคราะห์หน่วยงาน นำแนวคิดและวิธีการรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณค่ามากขึ้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึง



ความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา นวัตกรรมจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปลี่ยนแปลงวิธีคิด การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ปฏิบัติตามนโยบายได้ตามเป้าหมายการจัดการศึกษาจะส่งผลให้ องค์กรมีคุณภาพสู่ความเป็นเลิศโดยมีเป้าหมายสูงสุดคือคุณภาพผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษา และผลการวิจัยสอดคล้องกับปิยโชติ รอดหลง และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้อำนวยการ สถานศึกษาที่สอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 พบว่ามีคุณลักษณะ 3 ด้านที่สำคัญ ด้านแรกคือการมีวิสัยทัศน์ หากผู้อำนวยการสถานศึกษามีคุณลักษณะดังกล่าว จะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กร และวางแผนการพัฒนาเพื่อหาแนวทางไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ คุณลักษณะต่อมาคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ คุณลักษณะนี้ทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องในยุคการศึกษา 4.0 นี้ และคุณลักษณะสุดท้ายคือการสนับสนุนและด้านการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจเชิงบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเดช จอจวรรณศิริ (2563) กล่าวถึง การจัดการสู่องค์กรนวัตกรรมไว้ว่า ในการพัฒนาองค์กรจะมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายกลุ่ม ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารส่วนงานบุคลากรผู้คิดสร้างสรรค์ ส่วนงานวิจัยและพัฒนา ส่วนงานนวัตกรรมและผู้สนับสนุนอื่น ๆ ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรจะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ผู้นำนวัตกรรม (Leaders) คือ บทบาทของผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารในแต่ละส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ และกระบวนการนวัตกรรม ผู้สนับสนุนนวัตกรรม (Innovation Catalyst) คือการเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีศักยภาพแสดงบทบาทการขับเคลื่อนด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม กระตุ้นและผลักดันความคิดต่าง ๆ สู่นวัตกรรม และโครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) คือการวางแผนจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความชัดเจนต่อบทบาทของบุคลากรต่าง ๆ ในการร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผู้บริหารโรงเรียนควรขับเคลื่อนการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาทั้งนี้การขับเคลื่อนโรงเรียนนวัตกรรมจะสำเร็จได้ควรจัดลำดับความสำคัญจำเป็นในการพัฒนา ดังนี้ 1) การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ 2) การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และ 3) การพัฒนาทีมงานและบุคลากร ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการทาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยติดตามการขับเคลื่อนโรงเรียนนวัตกรรม

2.2 ควรศึกษาจำแนกประเภทของโรงเรียนนวัตกรรม เช่น นวัตกรรมด้านสื่อการเรียนรู้ นวัตกรรมด้านหลักสูตร นวัตกรรมด้านการเรียนการสอน และนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ



องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากข้อค้นพบจากการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมยังมีช่องว่างของการวิจัยและการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยากให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นโรงเรียนนวัตกรรม เพราะจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 – 2565*. <https://www.moe.go.th/strategic-plan/>
- ชัตสกร พิกุลทอง และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2565). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 7(1), 178-192. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/download/252529/174358/996429>
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2561). *แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิตินันท์ นันทะศรี, วาโร เฟ่งสวัสดิ์, วลนิภา ฉลากบาง, และพรเทพ เสถียรนพเก้า (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการและงานวิจัยสังคมศาสตร์*, 14(3), 93–106. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/JSSRA/article/view/203176>
- ธัญวรรณ บุญณณ, วีระยุทธ ชาทะกาญจน์, และชูศักดิ์ เอกเพชร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นนวัตกรการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13. *Journal of MCU Ubon Review*, 7(2), 365-378. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/255822>
- นภาพร ศรีสุคันธฤกษ์ ,จอมพงศ์ มงคลวนิช, และปองสิน วิเศษศิริ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 7(3), 117-131. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSC/article/view/262254?fbclid=IwAR3M3VTx7p5CPFho_VKnVimG6FCgNVDHmh25_3INpIMuw9C_0os8pNla2MbM
- ไพบรียา แลกะสินธุ์, ทรงยศ แก้วมงคล, และดวงกมล แก้วแดง. (2566). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด



- จันทบุรี เขต 2. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(2), 79-92.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/WTURJ/article/view/266456>
- ปัญญา เลิศไกร, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์, ลัญจกร นิลกาญจน์, และกฤตพร แซ่เง่ สายจันทร์. (2562). การจัดการนวัตกรรมการพัฒนางานองค์กร. วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 6(8), 3745-3757.
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/218069>
- ปริญญามิตร ลีนาลาด, ไซยา ภาวะบุตร, วัฒนา สุวรรณไตรย์, และสุรัตน์ ดวงชาทม. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 13(1), 11-20. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMKKU/article/view/103359>
- ปิยโชติ รอดหลง, และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท. วารสาร มจร บาลีศึกษาศาสตร์โสธรปริทรรศน์, 10(2), 187-203.
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Palisueksabuddhaghosa/article/view/266221>
- ปิยะพันธุ์ ชันไร่, พิมพกา ธรรมสิทธิ์, และเชาวฤทธิ์ จันจัน. (2564). องค์ประกอบทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต1. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(8), 42-55. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/249205>
- วิชัย วงษ์ใหญ่, และมารุต พัฒนาผล. (2562). การพัฒนาทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม. ศูนย์ผู้นำพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้ กรุงเทพมหานคร. http://www.curriculumandlearning.com/upload/Books/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1_1567745143.pdf
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. <https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1540-file.pdf>
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2563). การบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). หจก.โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- สุรเดช จอจวรรณศิริ. (2563). การจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน). <https://nia.or.th/pdf/books/Innovative%20Organization%20Book%20Of%20Knowledge.pdf>



สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2563). โลกเปลี่ยนแปลง ผู้คนปรับตัว: หลุดพ้นจากกับดักและก้าวสู่ความยั่งยืน.

<https://drive.google.com/file/d/1AmaGwWGnLV6aS2AM7RCRX5bixKANLQN4/view>

อนุสรณ์ นามประดิษฐ์, ชูชีพ พุทธประเสริฐ, และสุทธิพงศ์ ยงค์กมล. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแนวคิดและทฤษฎีสู่การปฏิบัติเพื่อการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ, *มจร ล้วนนาวิชาการ*, 12(1), 112–121. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/mbulncjournal/article/view/259209>



ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

School Administrators in Disruptive World under Secondary Educational
Service Area Office Songkhla Satun

ภัทรนิชา สรรเสริณ^{1*} ศิลป์ชัย สุวรรณมณี²

Phatnicha Sarnsern^{1*} Sinchai Suwanmanee²

(Received: 2025-01-29; Revised: 2025-02-20; Accepted: 2025-02-25)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา และ 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะ การดำเนินงานตามภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครู จำนวน 338 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีจับฉลาก เครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.6 ขึ้นไป และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .972 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ เปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลก

¹ นิสิตปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

¹ Master's Degree Students, Faculty of Education, Thaksin University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ

² Assistant Professor, Faculty of Education, Thaksin University.

*Corresponding Author: phanicha_ang@hotmail.com



ยุคผันผวน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 3) ผลการประมวลข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กร บุคลากร และตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพดี เป็นแบบอย่างที่ดี มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ในทุกสถานการณ์ และตัดสินใจอย่างยุติธรรม โปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน, ผู้บริหารสถานศึกษา, โลกยุคผันผวน

Abstract

The objectives of this research are: 1) study adaptive leadership of school administrators in the disruptive world; 2) compare opinions of teachers towards adaptive leadership of school administrators in the disruptive world based on the variables of gender, age, educational background, work experience, and school size; and 3) conclude suggestions on the adaptive leadership of school administrators in the disruptive world. The sample group consisted of 338 government teachers, determined using Krejcie and Morgan's formula and selected by stratified random sampling by school size, followed by simple random sampling by drawing lot. The research instrument was a 42-item, 5-point Likert scale questionnaire with the IOC value is 0.6 upper, an overall reliability of .972. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Least Significant Differences (LSD), and content analysis.

The research findings revealed that: 1) the adaptive leadership of school administrators in the disruptive world, both holistic and individual aspects, were at a good level, 2) the comparison results showed that the opinions of teachers with different genders, ages, educational backgrounds, and work experiences were different, both holistic and individual aspects, were not different. However, the opinions of teachers working at schools with different sizes were different, both holistic and individual aspects, at the significance



level of .001, and 3) it was suggested that the school administrators should put an emphasis on continuous organizational development, personnel development, and self-development focusing on learning new things and application of technology for development; moreover, the school administrators should have good personality, be good model, have emotional intelligence, be able to control emotions in all situations, and make fair and transparent decisions to build trust and morale among staff in the organization.

Keywords: Adaptive Leadership, School Administrators, Disruptive World

บทนำ

สภาวะการณ์โลกยุคผันผวนมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงพลิกผันอย่างรวดเร็ว มีความไม่แน่นอน มีความซับซ้อนสูง และคลุมเครือ มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการงานของทุกองค์กร (ณัฐภัทร อินทรปรีดา และคณะ, 2565) ในการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้เน้นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มี คุณธรรม ความรับผิดชอบ และความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกยุคใหม่ ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้เทคโนโลยีทันสมัย และสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน (สำนักงานเลขาธิการ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) อีกทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนไทยให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งสร้างความยืดหยุ่น (Resilience) และความสามารถในการปรับตัวผ่านการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ, 2565) ในภาคการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดย ต้องมีภาวะผู้นำที่ทันสมัยและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ (พัฒนศักดิ์ อภัยสม และคณะ, 2565)

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (Adaptive Leadership) เป็นแนวคิดภาวะผู้นำที่ถูกนำเสนอครั้งแรก ที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดโดย Ronald Heifetz and Marty Linsky ซึ่งเล็งเห็นว่ารูปแบบการเป็นผู้นำแบบ ลำดับขั้นนั้นไม่ทันสมัยและไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่มีใครสามารถแก้ปัญหาทุกอย่างได้เพียงลำพัง ความเป็นผู้นำในปัจจุบันกลายเป็นการทำงานร่วมกันในทีม ฝ่ายบริหารถูกคาดหวังให้ทำงานร่วมกับผู้นำและ พนักงานคนอื่น ๆ เพื่อนำการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมาย (Cuofano, 2024) ซึ่งภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน พัฒนารูปแบบมาจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการเพิ่มกลยุทธ์และการแสวงหาโอกาสโดยการปรับตัวในทาง



สร้างสรรค์ เพิ่มโอกาสใหม่ให้กับองค์กร (Miller, 2019) และผู้นำในปัจจุบันจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน เปิดใจเรียนรู้ รับมือกับสิ่งท้าทายที่กำลังเผชิญร่วมกับทีม เพื่อปรับองค์กรให้เข้ากับสิ่งที่เผชิญอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการยืดหยุ่น ไม่ตายตัวได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ที่ต้องเผชิญอย่างรวดเร็วและหลากหลาย (ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์ และคณะ, 2565) นอกจากนี้ แนวคิด BANI World (Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible) ได้อธิบายถึงความเปราะบางและซับซ้อนในโลกยุคใหม่ ซึ่งส่งผลต่อความต้องการภาวะผู้นำที่สามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องประเมินสถานการณ์และบริบทอย่างแม่นยำ ใช้ข้อมูลที่โปร่งใส และสื่อสารกับทีมงานอย่างชัดเจน (พระอธิการกิตติศักดิ์ สุธีโร และสยาม ราชวัตร, 2562) ซึ่งทักษะหรือความเป็นผู้นำการปรับเปลี่ยนนี้ยังจะทำให้เกิดอิทธิพลการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ต้องดำรงอยู่ได้ในยุคแห่งการพลิกโฉมทางการศึกษา (Heifetz, 2020)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2566-2570) เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการในระดับพื้นที่ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จากการวิเคราะห์ความท้าทายในการดำเนินงาน พบว่าหน่วยงานยังคงประสบปัญหาในด้านการบรรลุค่าเป้าหมายตามนโยบายที่กำหนด เช่น ผู้บริหารยังบริหารจัดการโรงเรียนไม่เป็นระบบและไม่เหมาะสม รวมถึงการที่นโยบายการศึกษาเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้การปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ยากขึ้น ส่งผลให้ความสามารถในการบรรลุค่าเป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษายังไม่เพียงพอ หนึ่งในกลยุทธ์ของแผนพัฒนาการศึกษาจึงมุ่งพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างกลไกการมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ซึ่งผลการวิจัยเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ ในโลกยุคผันผวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล



2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการดำเนินงานตามภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล แตกต่างกัน

2. ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล แตกต่างกัน

3. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล แตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล แตกต่างกัน

5. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เรื่อง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

2. ประชากรและตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,612 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2567 จำนวน 338 คน ซึ่งได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของ



Krejcie and Morgan (1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มี 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ของ Likert's Five Rating Scale จำนวน 42 ข้อ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.6 ขึ้นไป และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำนวน 4 ข้อ วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .972

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อแจ้งไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4.2 นำหนังสือแนะนำตัวส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายเวลาและสถานที่สำหรับรับคืนแบบสอบถาม

4.3 จัดส่งแบบสอบถามทั้งหมด 338 ฉบับ และได้รับคืนครบทั้งหมด 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนที่จัดส่ง

4.4 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทุกฉบับ ก่อนนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ผลศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ดังนี้



1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปรได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบตามแนวคิดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าของ อีรูดิ เอกะกุล (2543)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

1) ทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ระหว่างตัวแปรอิสระของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรเพศ และระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่า t - test (Independent t - test)

2) ทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ระหว่างตัวแปรอิสระของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปร อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบ One Way ANOVA ในการทดสอบค่า F - test และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ในกรณีที่การทดสอบเอฟ (F - test) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตอนที่ 3 ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยรวบรวมจัดเป็นรายด้าน ตามตัวแปรตาม และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยเป็นดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล



1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.19 เพศหญิงจำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 77.81 มีอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.17 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 37.28 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22 อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 26.33 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 57.69 วุฒิกศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 42.31 มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.88 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 25.74 ประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 65.38 และขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 499 คนลงมา) จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.31 สถานศึกษาขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน) จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 25.15 สถานศึกษาขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 - 2,499 คน) จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.15 และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป) จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80

1.2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน โลกยุคผันผวน	n = 338		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มุมมองเชิงพัฒนา	4.0984	0.7217	มาก
2. บุคลิกภาพ	4.0275	0.7606	มาก
3. ความฉลาดทางอารมณ์	3.9625	0.8056	มาก
4. ความยุติธรรมในองค์กร	4.0030	0.8219	มาก
รวม	4.0342	0.7313	มาก

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านมุมมองเชิงพัฒนา อยู่ในระ
 ร ะ ด ั บ ม าก
 มีค่าเฉลี่ย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด



2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปรเพศ

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร สถานศึกษาในโลกยุคผันผวน	n = 338				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	(n = 75)		(n = 263)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. มุมมองเชิงพัฒนา	4.1671	0.6228	4.0788	0.7474	0.934	0.351
2. บุคลิกภาพ	4.0960	0.6663	4.0080	0.7854	0.884	0.377
3. ความฉลาดทางอารมณ์	4.0252	0.7099	3.9447	0.8312	0.763	0.446
4. ความยุติธรรมในองค์กร	4.1267	0.7209	3.9677	0.8465	1.480	0.140
รวม	4.1121	0.6256	4.0120	0.7583	1.045	0.297

จากตารางที่ 2 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปรอายุ

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุค ผันผวน	ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
1. มุมมองเชิงพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.744	.581	1.117	.342
	ภายในกลุ่ม	334	173.778	.520		
	รวม	337	175.521			
2. บุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	.920	.307	.528	.663
	ภายในกลุ่ม	334	194.014	.581		
	รวม	337	194.934			



ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุค ผันผวน	ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
	รวม	337	194.934			
3. ความฉลาดทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	1.223	.408	.626	.599
	ภายในกลุ่ม	334	217.463	.651		
	รวม	337	218.686			
4. ความยุติธรรมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.380	.793	1.176	.319
	ภายในกลุ่ม	334	225.273	.674		
	รวม	337	227.653			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.426	.475	.888	.447
	ภายในกลุ่ม	334	178.794	.535		
	รวม	337	180.221			

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรอายุ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผัน ผวน	n = 338				t	Sig
	ปริญญาตรี (n = 195)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 143)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. มุมมองเชิงพัฒนา	4.0889	0.7166	4.1114	0.7308	-.283	.777
2. บุคลิกภาพ	4.0221	0.7325	4.0350	0.7998	-.154	.878
3. ความฉลาดทางอารมณ์	3.9516	0.7965	3.9775	0.8203	-.292	.771
4. ความยุติธรรมในองค์กร	4.0109	0.8013	3.9921	0.8520	.207	.836
รวม	4.0287	0.7129	4.0418	0.7581	-.162	.871



ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุค ผันผวน	ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
1. มุมมองเชิงพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	2	.831	.416	.797	.451
	ภายในกลุ่ม	335	174.690	.521		
	รวม	337	175.521			
2. บุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	.647	.324	.558	.573
	ภายในกลุ่ม	335	194.287	.580		
	รวม	337	194.934			
3. ความฉลาดทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	.969	.485	.746	.475
	ภายในกลุ่ม	335	217.716	.650		
	รวม	337	218.686			
4. ความยุติธรรมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.587	.793	1.176	.310
	ภายในกลุ่ม	335	226.066	.675		
	รวม	337	227.653			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.865	.432	.808	.447
	ภายในกลุ่ม	335	179.356	.535		
	รวม	337	180.221			

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 6 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุค ผันผวน	ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
1. มุมมองเชิงพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	3	10.756	3.585	7.268***	.000
	ภายในกลุ่ม	334	164.765	.493		
	รวม	337	175.521			
2. บุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	15.830	5.277	9.840***	.000
	ภายในกลุ่ม	334	179.104	.536		
	รวม	337	194.934			
3. ความฉลาดทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	13.668	4.556	7.422***	.000
	ภายในกลุ่ม	334	205.018	.614		
	รวม	337	218.686			
4. ความยุติธรรมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	14.064	4.688	7.331***	.000
	ภายในกลุ่ม	334	213.589	.639		
	รวม	337	227.653			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	12.836	4.279	8.538***	.000
	ภายในกลุ่ม	334	167.385	.501		
	รวม	337	180.221			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมุมมองเชิงพัฒนา บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และความยุติธรรมในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพบความแตกต่าง จึงทดสอบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้สถิติ LSD ดังตารางที่ 7



ตารางที่ 7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม

ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็ก ($\bar{x} = 4.1481$)	ขนาดกลาง ($\bar{x} = 4.1494$)	ขนาดใหญ่ ($\bar{x} = 3.6980$)	ขนาดใหญ่ พิเศษ ($\bar{x} = 4.1452$)
ขนาดเล็ก ($\bar{x} = 4.1481$)	-	.00128	.45011***	.00293
ขนาดกลาง ($\bar{x} = 4.1494$)	-	-	.45139***	.00421
ขนาดใหญ่ ($\bar{x} = 3.6980$)	-	-	-	.44718***
ขนาดใหญ่พิเศษ ($\bar{x} = 4.1452$)	-	-	-	-

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาใหญ่ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

3. ผลการประมวลข้อเสนอแนะการดำเนินงานตามภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กร บุคลากร และตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพดี เป็นแบบอย่างที่ดี มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ในทุกสถานการณ์ และตัดสินใจอย่างยุติธรรม โปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร



อภิปรายผล

ผลการวิจัยภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดให้ และเมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่าด้านมุมมองเชิงพัฒนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือด้านบุคลิกภาพ ด้านความยุติธรรมในองค์กร ตามลำดับ และด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Bagwell (2020) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนและการดำเนินการ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนเพื่อสนับสนุนโรงเรียนของตนให้พร้อมรับความท้าทาย ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนมีความสำคัญช่วยสร้างความยืดหยุ่น

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ แต่ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ ศศิวิมล มาลาพงษ์ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ด้านภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ จำแนกตามตัวแปรอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่มีอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้สอดคล้องกับจิตติ หงษ์เวียงจันทร์ และमितภาณี พุ่มกล่อม (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจของ



ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยครูในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

3. ผลการประมวลข้อเสนอแนะการดำเนินงานตามภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จากการให้ข้อเสนอแนะของครู ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม

3.1 ด้านมุมมองเชิงพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กร บุคลากร และตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับจรรยาบรรณ ขนบธรรมเนียม และค่านิยม (2567) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบข้อเสนอแนะแนวทางเชิงพัฒนา คือ ผู้บริหารควรจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมและการเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อเป็นพื้นที่สำหรับการสร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆ โดยมีการดำเนินงานที่สนับสนุนความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในและผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ซึ่งจะช่วยในการผสมผสานทฤษฎีใหม่ๆ กับกาปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้กับบุคลากร ผ่านหลักสูตรเกี่ยวกับนวัตกรรมและพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อสร้างโอกาสในการทำความเข้าใจและสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน พร้อมทั้งจัดแผนการฝึกอบรมที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของทีมงานและทำให้สามารถตอบสนองต่อนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้ได้อย่างเต็มที่

3.2 ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ และเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการแต่งกายและการแสดงออกที่เหมาะสม ควรแสดงความมั่นใจ สุขุม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าตัดสินใจอย่างมั่นคง และเชื่อในศักยภาพของทีมงาน พร้อมเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับ Hoerudin (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในยุคดิจิทัล พบว่าลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำการปรับเปลี่ยน ต้องมีความยืดหยุ่น มีมุมมองกว้างไกล สามารถมองเห็นโอกาสและความท้าทายต่างๆ และพัฒนากลยุทธ์ที่ดีที่สุดเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ นอกจากนี้ ผู้นำการปรับเปลี่ยนยังต้องสามารถเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและทำการปรับแก้ไขได้ พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นประโยชน์กับทุกฝ่าย ทั้งนี้บุคลิกภาพเหล่านี้ช่วยให้ผู้นำสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์เหมาะสมในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3.3 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการควบคุมอารมณ์และจัดการอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์ มีไหวพริบ ทันต่อเหตุการณ์ และการสื่อสารเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับ ฌญฐัฒน กาญญ์ กลิ่นน้อย และทัศพร เกตุพนอม (2566) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่าผู้บริหารควรเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง มีความเชื่อมั่นในคุณค่าและภาคภูมิใจในตัวเอง ทั้งนี้ต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่าน



การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยตระหนักถึงผลกระทบที่ตนมีต่อบุคคลรอบข้าง ควรเสริมสร้างกำลังใจในการคิดและกระทำอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งมีความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหาโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในและนอกสถานศึกษา ตลอดจนชุมชน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรเรียนรู้วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมรอบสถานศึกษา และมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม โดยเข้าใจสภาวะอารมณ์ของตน สามารถจัดการอารมณ์ให้มั่นคงและกลับคืนสู่สภาพที่ดีได้ด้วยตนเอง

3.4 ด้านความยุติธรรมในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความยุติธรรมเป็นหลักในการทำงานทั้งด้านการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Hoerudin (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในยุคดิจิทัล พบว่าความยุติธรรมในบริบทของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน โดยผู้นำจะต้องสามารถมองปัญหาจากมุมมองของผู้อื่น ซึ่งจะช่วยให้เกิดมุมมองที่หลากหลายและส่งเสริมให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ดีขึ้น ผู้นำควรพิจารณาความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและไม่ตัดสินใจเพียงลำพัง การสร้างความยุติธรรมในกระบวนการตัดสินใจและการเปิดรับฟังมุมมองที่แตกต่างกันนี้ จะช่วยให้ผู้นำสามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นธรรมและส่งเสริมการเติบโตในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านความฉลาดทางอารมณ์ และเน้นการบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับโลกยุคผันผวน และสำนักงานเขตพื้นที่ มีนโยบายการพัฒนาด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดทั้งก่อนดำรงตำแหน่ง และระหว่างการบริหารสถานศึกษาเป็นระยะ รวมถึงการจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติคุณผู้บริหารที่มีการพัฒนาเป็นที่ประจักษ์

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่ที่มีมัธยมศึกษาสงขลา สตูล ควรเน้นการจัดอบรมหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่หัวข้อที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน



2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อสามารถเพิ่มศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคผันผวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

เอกสารอ้างอิง

- จิตติ หงษ์เวียงจันทร์ และมิตภาณี พุ่มกล่อม. (2567). ภาวะผู้นำแบบเห็นอกเห็นใจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. *วารสารมจร กาญจนปริทรรศน์*, 4(2), 90–103. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Kanchana-editor/article/view/274281>
- จิระพงษ์ ขมกลืน, นันทนิตย์ ท่าโพธิ์, สุริรัตน์ บุญจันทร์, และสธิพร เขาวนชัย. (2567). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(8), 399–411. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/269327>
- ณัฐภัทร อินทรปริดา, ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา, และผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2565). ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการงานในโลกแห่งความผันผวน. *วารสารราชพฤกษ์*, 20(2), 16–28. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Ratchaphruekjournal/article/view/256517>
- ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร, พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, สุริยะ วชิรวงศ์ไพศาล, และจิรนนท์ ใหญ่ลำยอง. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษามืออาชีพภายใต้สถานการณ์วิถีปกติใหม่และวิถีถัดไปในภาคตะวันออกของประเทศไทย. *วารสารพุทธมอค์*, 7(1), 204–218. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/bdm/article/view/248391>
- ณัฏฐมนกาญจน์ กลิ่นน้อย, และทัศนพร เกตุถนอม. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 10(10), 211–221. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/272920>
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมและสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.



- พระอธิการกิตติศักดิ์ สุธีโร, และสยาม ราชวัตร. (2562). โยนิโสมนสิการ: หลักการคิดที่เหมาะสมกับคนไทยในยุค 4.0. *วารสารพุทธศิลปกรรม*, 2(1), 87–101. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/barts/article/view/1648>
- พัฒนศักดิ์ อภัยสม, ณัฐรดา คณารักษ์, ดนุตา ณ กาฬสินธุ์, อตินันท์ แก้วนิล, ชวนคิด มะเสนะ, และนิรมิต ขาวระนอง. (2565). แบบภาวะผู้นำทางการศึกษายุคใหม่. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 16(2), 1–12. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sskrujournal/article/view/255133>
- ศศิวิมล มาลาพงษ์. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 7(3), 75–86. <https://doi.org/10.14456/jra.2024.61>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566—2570*.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการการพุทธศาสนาชาติ. (2561). *พุทธศาสนาชาติ พ.ศ.2561-2580. สำนักงานเลขาธิการ ของคณะกรรมการการพุทธศาสนาชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*. https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570 สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*. https://www.nesdc.go.th/article_attach/article_file_20230307173518.pdf.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 17(2), 28–40. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/umt-poly/article/view/246302>
- Bagwell, J. (2020). Leading through a pandemic: Adaptive leadership and purposeful action. *Journal of School Administration Research and Development*, 5(S1), 30–34. <https://www.ojed.org/index.php/JSARD/article/view/2781>
- Cuofano, G. (2024). *What is adaptive leadership? Adaptive leadership in a nutshell*. FourWeekMBA. <https://fourweekmba.com/adaptive-leadership/>



- Heifetz, R. (2020). *The practice of adaptive leadership: Tools and tactics for changing your organization and the world*. Harvard Kennedy School. 79 John F. Kennedy Street Cambridge, MA.
- Hoerudin, C. W. (2020). Adaptive leadership in digital era: Case study of RIDWAN KAMIL. *CosmoGov*, 6(1), 89–98. <http://jurnal.unpad.ac.id/cosmogov/article/view/26793>
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970) Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001316447003000308>
- Miller, A.E. (2019). *Leadership theory analysis: Adaptive leadership teaching course*. Azusa Pacific University.



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย

กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

The Relationship between Leadership Based on Path – Goal Theory and Academic Administration of Educational Institutions under the Office Of Education Bangkok Metropolitan Administration

อภิญญา ภูสมจิตร^{1*} อำนวย ทองโปร่ง²

Apinya Pusomjit^{1*} Amnuay Thongprong²

(Received: 2025-01-31; Revised: 2025-02-24; Accepted: 2025-02-28)

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของโคเฮน ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน จากนั้นทำการสุ่มหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน 1) ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ จำนวน 5 ข้อ และเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน 1) การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Master's Degree Student, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

² รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² Associate Professor, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

*Corresponding Author Email: 6612470002@rumail.ru.ac.th



7 ข้อ 2) การบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ จำนวน 6 ข้อ 3) การวัดผลประเมินผลการเรียน จำนวน 6 ข้อ 4) การพัฒนาสื่อวัตกรรมการ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.276 – 0.797 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) 2) ระดับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก (r เท่ากับ 748) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิถีทาง-เป้าหมาย, การบริหารวิชาการของสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study leadership according to the path-goal theory of educational administrators according to the views of teachers in Bangkok. 2) To study academic administration of educational administrators according to the views of teachers in Bangkok. 3) To study the relationship between leadership according to the path-goal theory and academic administration of educational administrators in educational institutions according to the views of teachers in Bangkok. The sample group used in this research was teachers in Bangkok in the academic year 2024. Cohen's ready-made table was used to determine the sample group at a statistical significance level of .05, resulting in a sample of 370 people. Multi-stage random sampling was then used. The instrument used was a 5-level rating scale on leadership according to the path-goal theory of educational administrators, divided into 4 dimensions: 1) directive leadership, 5 items; 2) supportive leadership, 5 items; 3) participative leadership, 5 items; 4) achievement-oriented leadership, 5 items; and academic administration of educational administrators, divided into 4 areas: 1) educational institution curriculum management, 7 items, 2) learning process management, 6 items, 3) measurement and evaluation of learning outcomes, 6 items, 4) development of innovative media, technology and learning resources, 5 items, the consistency index was



between 0.6 – 1.0, the discrimination power was between 0.276 – 0.797, and the reliability was 0.95. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of the research revealed that: 1) the leadership according to the path-goal theory of school administrators under Bangkok Metropolitan Administration was at a high level overall and in each aspect. ($\bar{X}$ = 4.18) 2) The level of academic administration in educational institutions under Bangkok Metropolitan Administration was at a high level overall and in each aspect. ($\bar{X}$ = 4.42) 3) The relationship between leadership according to the path - goal theory and academic administration in educational institutions was positively ($r = .748$), with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Path - Goal Leadership, Academic Administration

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาประเทศ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาเพียงพอเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรให้สมบูรณ์พร้อมทั้งด้านความรู้ สติปัญญา ร่างกาย สังคมและจิตใจเพียบพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม จึงถือว่าเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาในการการพัฒนาประเทศ สภาวะทางเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับการจัดการศึกษาของชาติ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเป็นผู้นำ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุด้วยความเต็มใจกระบวนการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมและการเมือง การศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีบทบาทในการเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และปัจจุบันการศึกษาเป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังว่าจะช่วยขับเคลื่อนประเทศไปในทิศทางที่เหมาะสมตามเป้าหมายโดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้รัฐมีหน้าที่จัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในระบบต่าง ๆ พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต อีกทั้งรัฐยังต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ พร้อมกำกับ ดูแล และสนับสนุนให้การศึกษาในประเทศไทยมีระดับคุณภาพที่ยอมรับทั่วโลก (ราชกิจจานุเบกษา, 2560)



ภาวะผู้นำถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยมีบทบาทสำคัญเริ่มต้นจากการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในอนาคต พร้อมทั้งสร้างพันธกิจที่ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการปลูกฝังวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการทำงานเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นฤมล จิตรเอื้อ และคณะ, 2560) การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จก้าวหน้า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการให้ตัวแปรเหล่านี้ได้รับการจัดการให้ไปในทิศทางที่ถูกต้องและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยผู้เรียนได้รับผลประโยชน์โดยตรง ซึ่งสถานศึกษาใดจะเจริญก้าวหน้าหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เดินไปตามวิถีทางเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยผู้บริหารเลือกใช้พฤติกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารจะเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่สามารถเพิ่มความคาดหวังในความสำเร็จและความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานไปด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ เฮาส์และมิทเชลล์ (House and Mitchell, 1974) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารมี 4 แบบ คือภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แบบสั่งการ แบบมุ่งความสำเร็จ และแบบมีส่วนร่วม จากแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล

งานวิชาการเป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษาและถือว่ามีผลสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2562) เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษาอย่างเต็มที่ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นเสรี คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม โดยตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง การกระจายอำนาจดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษาในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล รวมถึงการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2566) การบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เน้นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่สะท้อนถึงบทบาทสำคัญของการพัฒนาเยาวชนในกรุงเทพมหานครให้สามารถรับมือกับความท้าทายของโลกยุคใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเป็น "ผู้เรียนแห่งมหานคร" ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 - 2569) ซึ่งให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของกรุงเทพมหานครปัจจุบัน จึงต้องมีความจำเป็นต้องพัฒนาและหาแนวทาง



ใหม่ ๆ ที่บูรณาการศาสตร์หลากหลายด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง หากพลเมืองขาดความพร้อมอาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาของประเทศในอนาคต การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางการศึกษาและความต้องการของสังคม อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาพบว่า ผู้เรียนยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด โดยเฉพาะด้านการอ่าน การเขียน การคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้เชิงบูรณาการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อศักยภาพของผู้เรียนในการพัฒนาไปสู่การเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพของประเทศ (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2566) หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการคือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และแนวทางการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาการศึกษา ทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทาง - เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของเฮาส์และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974) ซึ่งอาจมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานวิชาการในบริบทของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของครู เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งมุ่งเน้นพัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน และตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันทางบวก



วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การดำเนินวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยใช้ลักษณะของมาตรวัดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967) ที่เรียกว่า Likert Scale นำมาวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 ทั้งหมด 437 โรงเรียน จำนวน 12,654 คน (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen et.al, 2018) ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน จากนั้นทำการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi - stage Random Sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มเลือกกลุ่มกรุงเทพตะวันออกจาก 6 กลุ่มในกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มแบ่งชั้นตาม 9 สำนักงานเขตในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มครูจากแต่ละสำนักงานเขตตามสัดส่วน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน 1) ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ จำนวน 5 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน 1) การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ 2) การบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ จำนวน 6 ข้อ 3) การวัดผลประเมินผลการเรียน จำนวน 6 ข้อ 4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้



การดำเนินการในการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนและรายละเอียดในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาเอกสาร กำหนดขอบเขตของเนื้อหา สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา กรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา และนิยามศัพท์เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา รับฟังข้อเสนอแนะ ข้อที่ควรแก้ไข ปรับปรุงแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของครู เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ สำนักงานเขตที่สังกัดเป็นลักษณะคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ 2) การบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ จำนวน 6 ข้อ 3) การวัดผลประเมินผลการเรียน จำนวน 6 ข้อ 4) การพัฒนาสื่อวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert, 1967) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับมีความหมายตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560) ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด



5. สร้างแบบสอบถามและให้ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารสถานศึกษา 3 ท่าน ด้านการวิจัย 2 ท่าน รวมจำนวน 5 ท่าน ประเมินความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกรายการที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.60 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครูซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยพิจารณาจากการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.276 – 0.797 แล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค ของ Cronbach (Cronbach, 1984) โดยแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ (try out) แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ

8. ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ จากนั้นจัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์

9. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปมอบให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์โดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ในการสร้างและรวบรวมแบบสอบถามระหว่างวันที่ 1 - 30 กันยายน 2567

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 370 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 370 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ลำดับต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบทดสอบทุกฉบับตามลำดับ การวิเคราะห์ ข้อมูลในครั้งนี ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ โดยนำมาแจกแจงหาความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อ ใช้วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง



2. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และให้ความหมายของคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยซึ่งกำหนดตามแนวทางของ ลิเคิร์ท (Likert's 5 rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และให้ความหมายของคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยซึ่งกำหนดตามแนวทางของ ลิเคิร์ท (Likert's 5 rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อย



1.00 - 1.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. นำข้อมูลที่ได้จากการแปลความหมายของ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายโดยชูศรี วงศ์รัตนะ (2562) ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 0.01 - 0.20 หมายความว่า ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ

ค่า r อยู่ในช่วง 0.21 - 0.40 หมายความว่า ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่า r อยู่ในช่วง 0.41 - 0.60 หมายความว่า ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.61 - 0.80 หมายความว่า ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.81 - 1.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยระบุเป็น 3 ประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.30$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($\bar{x} = 4.25$) และพบว่าด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($\bar{X} = 3.93$) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมที่มีการจำแนก เป็นรายด้าน

(n = 370)

ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	3.93	.55	มาก	4
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.25	.69	มาก	2
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.23	.72	มาก	3
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.30	.54	มาก	1
รวม	4.18	.50	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.30$) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($\bar{x} = 4.25$) ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.93$)

2. ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.55$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.45$) และพบว่า ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 4.31$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมที่มีการจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 370)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	4.45	.57	มาก	2
2. การบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้	4.55	.51	มาก	1
3. การวัดผลประเมินผลการเรียน	4.37	.70	มาก	3
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้	4.31	.71	มาก	4
รวม	4.42	.56	มาก	



จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.45$) ส่วนด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.31$)

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r เท่ากับ .748) ซึ่งตัวชี้วัดของภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (r เท่ากับ .745) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (r เท่ากับ .694) และด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (r เท่ากับ .689) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย	การบริหารงานวิชาการ				
	การบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษา	การบริหารจัดการ กระบวนการเรียนรู้	การวัดผลประเมินผลการ เรียน	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่ง เรียนรู้	Y_{tot}
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	.154**	.130*	.174**	.165**	.175**
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	.624**	.683**	.571**	.630**	.689**
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	.610**	.643**	.553**	.703**	.694**
ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ	.752**	.747**	.584**	.644**	.745**
X_{tot}	.691**	.715**	.611**	.700**	.748**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหาร (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ (Y_{tot}) สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r เท่ากับ .748) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย กับการบริหารงานวิชาการของในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัย 3 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย ของผู้บริหาร โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าจากมากไปน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบสั่งการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ มุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียนที่มีอัตลักษณ์เฉพาะตัวแห่งมหานคร บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษาในฐานะที่โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาและสังคม การจัดการศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การบริหารจัดการโรงเรียนจึงเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบภาวะผู้นำของผู้บริหารถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร ด้วยความเชื่อมั่นและศรัทธาจากผู้ปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร จะช่วยสร้างพลังความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนและช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายบทบาทสำคัญของผู้บริหารเริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดการ การจัดระบบและการควบคุมงาน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังเกี่ยวข้องกับการบริหารงานในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ช่วยสร้างความราบรื่นในการทำงานและส่งเสริมความสำเร็จในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของเฮาส์และมิทเชล (House and Mitchell, 1974) ระบุว่า ผู้นำสามารถแสดงพฤติกรรมทั้ง 4 แบบ หรือเลือกแสดงพฤติกรรมแบบใดแบบหนึ่งตามลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายไม่ได้กำหนดให้ผู้นำมีลักษณะภาวะผู้นำแบบเดียว แต่เน้นว่าผู้นำควรปรับเปลี่ยนลักษณะภาวะผู้นำของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของบุสตามัน กามะ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวินนา พลขำนิ และ สุกัญญา



สุदारรัตน์ (2565) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งทำงานให้สัมฤทธิ์ผล อยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทุกด้านมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนและด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับ การบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียน โดยเน้นด้านการบริหารจัดการ กระบวนการเรียนรู้สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีบทบาทสำคัญใน การพัฒนาเยาวชนให้พร้อมรับมือกับความท้าทายของโลกยุคใหม่ สู่เป้าหมายของการเป็น "ผู้เรียนแห่งมหา นคร"ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 - 2569) การเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเมืองหลวงที่มีความหลากหลายและเป็นศูนย์กลางทาง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และการศึกษา ช่วยให้นักเรียนเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับโลก และพัฒนา ทักษะที่เปี่ยมกว้าง ซึ่งสะท้อนถึงนักเรียนที่มีคุณภาพสูงในทุกมิติ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิดา อ้นสกุล (2561) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำตามทฤษฎี วิถีทาง - เป้าหมายกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับ อธิรัตน์ ร้อยดาพันธ์ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เริงฤทธิ์ คำหมู่ (2565) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา อยู่ในระดับมาก



3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .748 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามที่คาดหวังไว้ การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ชัดเจน จะนำไปสู่การปฏิบัติงานของครู และบุคลากรด้านงานวิชาการในสถานศึกษาอย่างจริงจังโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับกิจกรรมวิชาการของโรงเรียน ซึ่งการบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักที่สำคัญยิ่งสำหรับสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานด้านนี้ หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและส่งผลดีต่อภาพรวมขององค์กรสอดคล้องกับ ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ (House & Mitchell, 1974) ที่ถูกอ้างถึงใน (Northouse, 2016) อธิบายว่า ผู้นำสามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการบรรลุเป้าหมายโดยการเลือกใช้พฤติกรรมที่เหมาะสมที่สุดให้สอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้นำจะปรับใช้รูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มความคาดหวังในความสำเร็จและความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ สถานการณ์ที่แตกต่างกันจำเป็นต้องการพฤติกรรมของผู้นำที่ต่างกัน และในบางกรณีผู้นำอาจต้องปรับใช้รูปแบบภาวะผู้นำหลายแบบผสมผสานกันอย่างเหมาะสมแทนที่จะใช้รูปแบบเดิมเพียงอย่างเดียวทฤษฎีนี้เน้นให้ผู้นำมีพฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนตัวไปพร้อมกัน โดยแยกรูปแบบภาวะผู้นำออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 3) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งทำงานให้สัมฤทธิ์ผล ผู้นำสามารถปรับใช้รูปแบบเหล่านี้ทั้งแบบเดียวหรือผสมผสานตามความเหมาะสม โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสถานการณ์ ได้แก่ 1) ลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา 2) อิทธิพลจากสภาพแวดล้อมของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจึงต้องสร้างพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม โดยการให้แนวทางสนับสนุน และให้รางวัล รวมถึงปรับปรุงสิ่งที่ขาดตกบกพร่องให้สมบูรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิตา ฮั่นสกุล (2561) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเริงฤทธิ์ คำหู่ (2565) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร



สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

1) ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการอยู่ในลำดับสุดท้าย เนื่องจากการตัดสินใจเพียงผู้เดียวอาจลดทอน การมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกำหนดเป้าหมาย พัฒนาทักษะการสื่อสาร รับฟังความคิดเห็น และสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและบรรยากาศการทำงานร่วมกัน

2) ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ผู้บริหารควรมุ่งเน้นความเมตตาและความเข้าใจต่อครู โดย แสดงความชื่นชมในที่สาธารณะ สร้างแรงจูงใจ และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อสร้าง บรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ร่วมมือ และเสริมสร้างศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง

3) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเน้นการรับฟังความคิดเห็นครูและเปิดโอกาสให้มี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยสร้างกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ใช้เครื่องมือประเมินความคิดเห็น เช่น แบบสอบถามหรือระบบโหวตออนไลน์ เพื่อให้การตัดสินใจโปร่งใส ยุติธรรม และได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย อันจะช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและพัฒนาองค์กร

4) ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผล ได้ โดยเชื่อมโยงกับศักยภาพครู สื่อสารอย่างโปร่งใส และสนับสนุนการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนผลงาน และร่วมปรับปรุง พร้อมทั้งยกย่องความสำเร็จเพื่อสร้างแรงจูงใจ การผสมผสานความท้าทายกับการสนับสนุน จะช่วยพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรประชาสัมพันธ์หลักสูตร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตร โดยรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างครอบคลุม เพื่อปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของชุมชน อันจะช่วยสร้างความสัมพันธ์และเพิ่มความเหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น



2) ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเหมาะสมกับนักเรียน เชื่อมโยงกิจกรรมในและนอกห้องเรียน ร่วมมือกับครูพัฒนาแผนการเรียนรู้ และนิเทศอย่างสร้างสรรค์ โดยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและส่งเสริมการใช้เทคนิค

3) ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความรู้ความสามารถเพื่อวิเคราะห์และประเมินผลตามสภาพจริง โดยสร้างความโปร่งใสและให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน การติดตามและประเมินผลควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงเครื่องมือวัดผลให้มีมาตรฐานและสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา

4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารควรวางแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และพัฒนาทักษะบุคลากรในยุคดิจิทัล โดยสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น จัดหาเทคโนโลยีทันสมัย และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสอนและบริหาร ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและบริบทชุมชน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องบทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพฯ ตะวันออก

2.2 ควรศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2562). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 14). อมรการพิมพ์.

ธีรธนาพัชร ร้อยดาพันธุ์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นถมล จิตรเอื้อ, เอลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์ (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(2), 1738-1754. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/100347>



- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2566). *แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การบริหารวิชาการ.กรุงเทพมหานคร.*
- บุญชม ศรีสะอาด (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริสาสน์.
- บุษตามัน กามะ. (2564). *ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ภาคใต้* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภาวิตา อ้นสกุล. (2561). *ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดนนทบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560, 6 เมษายน). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. เล่ม 134 ตอน 40 ก.
- เริงฤทธิ์ คำหมู่. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วินนา พลขำนิ และสุกัญญา สุदारรัตน์ (2565). *ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(2), 463-474.*
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/267090>
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2566). *รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร.*
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. สำนักพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี: ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.



House, R. J., & Dessler, G. (1974). The path-goal theory of leadership: Some post hoc and a priori tests. In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), *Contingency approaches to leadership*. Southern Illinois University Press.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill..



การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

Participation in Academic Administration of Teachers in Educational Institutions under the Sai Mai District Office Bangkok

กาญจนภรณ์ เปลียนศรีเพ็ชร^{1*} สมศักดิ์ คงเที่ยง² อัจศรา ประเสริฐสิน³

Kanjanaporn Pleansripet^{1*} Somsak Khongthiang² Ujsara Prasertsin³

(Received: 2025-02-22; Revised: 2025-03-15; Accepted: 2025-03-21)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาและ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 266 คน โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที แบบเป็นอิสระ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 คน ผ่านการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความและวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนา

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

¹ Master's Degree Student, Faculty of Education, North Bangkok University.

²⁻³ รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

²⁻³ Associate Professor, Faculty of Education, North Bangkok University.

*Corresponding Author Email: kanjanaporn.plea@northbkk.ac.th



กระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ส่วนการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน วิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ควรดำเนินการ ดังนี้ จัดประชุม ชี้แจงเพื่อความรู้เกี่ยวกับนโยบายการศึกษาและกระบวนการพัฒนาหลักสูตร การวัดผล ประเมินผล จัดสรร งบประมาณสำหรับเทคโนโลยีการศึกษา ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้อง จัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมการวิจัย และนำผลไปใช้ และจัดทำเอกสารคู่มือในการนิตการศึกษ รวมทั้งระบบประกันคุณภาพการศึกษาและ มาตรฐานการศึกษาเพื่อให้ครูเข้าใจและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การบริหารงานวิชาการ, การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ

Abstract

This research aimed to 1) study the participation in academic administration of teachers in educational institutions under the Sai Mai District Office, Bangkok; 2) comparison of participation in academic administration of teachers in educational institutions under the Sai Mai District Office, Bangkok, classified by educational level, work experience and size of the educational institution; and 3) study the guidelines for developing participation in academic administration of teachers in educational institutions under the Sai Mai District Office, Bangkok. The sample group is divided into 2 parts: Part 1, quantitative research, including teachers in educational institutions under the Sai Mai District Office, Bangkok, totaling 266 people, using Krejci and Morgan's sample determination table, and stratified random sampling using school size as a stratum. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. Data were analyzed using statistics such as percentage, mean, standard deviation, independent t-test, and one-way analysis of variance. Part 2: qualitative research, a sample of 7 people was interviewed. Data was analyzed by interpretation and content analysis before being compiled into an essay.

The results of the research found that: 1) The participation in academic administration of teachers in educational institutions under the Sai Mai District Office, Bangkok, was at a high level. When considering each aspect, the aspect with the highest mean value was the development of the learning process, followed by the development of the educational



institution curriculum, while the development and promotion of learning resources had the lowest mean value. 2) The results of the comparison of participation in academic administration of teachers in educational institutions under the Sai Mai District Office, Bangkok, classified by educational level, work experience and size of the educational institution, were not different overall. 3) Guidelines for developing participation in academic administration of teachers in educational institutions under the Sai Mai District Office, Bangkok, should be implemented as follows: organize a briefing to provide knowledge about educational policies and curriculum development processes, assessment and evaluation, allocate a budget for educational technology, reduce unrelated workloads, provide professional development, promote research and apply results, and create manuals for educational supervision, including the educational quality assurance system and educational standards so that teachers understand and see the importance of participating in developing educational quality.

Keywords: Participation, Academic Administration, Participation in Academic Administration

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาบุคคล สังคม และประเทศชาติ โดยมีบทบาทสำคัญในการสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและสามารถแข่งขันในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ในบริบทของประเทศไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษามุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกด้าน โดยมีจริยธรรมและวัฒนธรรมที่เหมาะสมในการดำเนินชีวิต เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อีกทั้งมาตรา 8 ยังได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องยึดหลักการศึกษาดำเนินชีวิตสำหรับประชาชน โดยส่งเสริมให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้มีความต่อเนื่อง กำหนดให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารงานด้านวิชาการ เพื่อส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว แต่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องรับผิดชอบในการนำครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เนื่องจากภารกิจหลักของสถานศึกษาคือการให้ความรู้แก่นักเรียน



ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่สำคัญในการเตรียมการและประสานงานเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือและร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจในแวดวงการศึกษา เนื่องจากเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทในการร่วมวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการ และประเมินผล ซึ่งช่วยเพิ่มความรับผิดชอบและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (พิชชาพร ชัยบุญมา, 2562) แม้ว่าการมีส่วนร่วมของครูจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน แต่ในหลายกรณีพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของครูยังมีข้อจำกัดจากหลายปัจจัย เช่น ภูมิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ครูบางกลุ่มอาจมีบทบาทจำกัดในกระบวนการตัดสินใจด้านนโยบายการศึกษา ขณะที่บางสถานศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารที่ทำให้ครูสามารถเข้ามามีบทบาทอย่างเต็มที่

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เป็นสถานศึกษาที่มีหลายขนาด ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งกำหนดขนาดของโรงเรียน โดยพิจารณาจากจำนวนของนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการจำแนกขนาดโรงเรียน (สำนักงานการศึกษา, 2566) แต่ละสถานศึกษาจะมีบริบทภายในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการจึงเป็นประเด็นสำคัญที่จะช่วยให้เข้าใจถึงสภาพปัจจุบันของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู รวมถึงแนวทางในการพัฒนาให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสายไหม โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา รวมถึงเสนอแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การศึกษานี้มีความสำคัญในการให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการของครู นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต สายไหม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร



สมมติฐานในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกัน
3. ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 567 คน (ฝ่ายการศึกษา, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 266 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างดำเนินการโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) พร้อมทั้งใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยพิจารณาขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ และจากนั้นจึงใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาลักษณะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่าโรงเรียนในพื้นที่นี้ถูกจัดแบ่งตามขนาดตามเกณฑ์จำนวนนักเรียนที่กำหนดโดยสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมีเพียงสองขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 400 คน) และโรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 800 คนขึ้นไป) ขนาดของโรงเรียนในเกณฑ์ขนาดกลาง (401-800 คน) ไม่มีปรากฏในพื้นที่นี้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นโดยอ้างอิงจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามดังกล่าวแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยจัดทำในรูปแบบแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ประกอบด้วยแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating



scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1993) จำนวน 45 ข้อ ซึ่งครอบคลุมถึงกรอบแนวคิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในทั้ง 9 ด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา จากนั้นได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งจะนำไปใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2) การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูจะต้องครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 9 ด้าน เสนอร่างแบบสอบถามให้แก่อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสม

3) นำแบบสอบถามเสนอให้กับคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจนและความถูกต้องในการใช้ภาษา หลังจากนั้นจะนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีค่าที่ต้องการอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

4) ทำการปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิ หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป พบว่าแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในช่วง 0.41 - 0.83

5) เมื่อนำแบบสอบถามที่ได้ผลการหาค่าอำนาจจำแนกมาแล้ว มาทำการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามสูตรของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

6) นำผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามอีกครั้ง และเสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์

ส่วนที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยจะใช้วิธีการเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคือครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยจะใช้วิธีการเลือกกลุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน ซึ่งรวมถึงครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระและครูในสถานศึกษา เพื่อทำการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา โดยการตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ เช่น ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ หลังจากนั้นได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุม

2) ร่างข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูจะต้องครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 9 ด้าน เสนอร่างแก่อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสม พร้อมทั้งขอข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น



3) ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำแบบสอบถามนั้นเสนอให้กับคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบ

4) ทำการปรับปรุงและแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมี 4 ขั้นตอนหลัก ดังต่อไปนี้

4.1 ติดต่อประสานงานกับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตดำเนินเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 266 คน

4.2 ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามผ่าน Google Forms เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

4.3 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

4.4 เก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เพื่อสำรวจแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ และทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้วิธีการอนุมาน (Inductive Method) เพื่อตรวจสอบความเหมือนและความแตกต่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมถูกวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในด้านต่าง ๆ

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

- 1) การทดสอบค่าที (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน
- 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูตามขนาดของสถานศึกษา หากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อตรวจสอบความเหมือนและความแตกต่าง รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลที่ได้



ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

($n = 266$)

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ของครูในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.49	0.53	มาก	2
2. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	4.39	0.53	มาก	4
3. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.36	0.56	มาก	5
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.21	0.63	มาก	7
5. การนิเทศการศึกษา	4.21	0.64	มาก	8
6. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.45	0.53	มาก	3
7. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.51	0.55	มากที่สุด	1
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.12	0.73	มาก	9
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.29	0.64	มาก	6
เฉลี่ย	4.34	0.59	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณารายด้านข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ



2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมรายด้านและโดยรวมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของ ครูในสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี (n=179)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=87)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.44	0.55	4.59	0.47	-2.12	.04*
2. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผล การเรียน	4.40	0.53	4.37	0.54	0.43	.67
3. การพัฒนาและใช้สื่ อเทคโนโลยี เพื่อ การศึกษา	4.36	0.56	4.37	0.58	-1.85	.85
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา	4.22	0.64	4.20	0.61	0.27	.79
5. การนิตการศึกษา	4.23	0.63	4.18	0.66	0.54	.59
6. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.45	0.54	4.45	0.52	-0.02	.98
7. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.49	0.55	4.55	0.54	-0.95	.34
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.13	0.73	4.10	0.71	0.34	.74
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา	4.29	0.67	4.31	0.57	-0.22	.83
เฉลี่ย	4.33	0.50	4.35	0.47	-.20	.84

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมรายด้านและโดยรวมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าครูในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน



ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมรายด้านและโดยรวมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของ ครูในสถานศึกษา		ขนาดของสถานศึกษา				t	P
		ขนาดเล็ก		ขนาดใหญ่			
		(n=45)		(n=221)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.49	0.59	4.49	0.52	-0.03	0.98
2.	การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผล การเรียนรู้	4.43	0.54	4.39	0.53	0.47	0.64
3.	การพัฒนาและใช้สื่้อเทคโนโลยี เพื่อ การศึกษา	4.44	0.57	4.34	0.56	1.09	0.28
4.	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา	4.25	0.66	4.21	0.62	0.42	0.67
5.	การนิเทศการศึกษา	4.12	0.72	4.23	0.62	-1.06	0.29
6.	การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.57	0.57	4.43	0.53	1.68	0.09
7.	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.71	0.56	4.47	0.54	2.70	0.01*
8.	การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.10	0.78	4.12	0.71	-0.18	0.86
9.	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา	4.30	0.65	4.30	0.64	0.05	0.96
เฉลี่ย		4.38	0.52	4.33	0.48	0.61	0.54

* $P \leq 0.05$

จากตาราง 3 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน



ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ของครูในสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน					
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	(n=49)		(n=63)		(n=154)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.34	0.64	4.41	0.48	4.57	0.50
2. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผล การเรียนรู้	4.42	0.53	4.30	0.52	4.42	0.54
3. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา	4.40	0.54	4.33	0.58	4.36	0.57
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา	4.33	0.61	4.19	0.57	4.18	0.65
5. การนิเทศการศึกษา	4.28	0.64	4.17	0.61	4.21	0.66
6. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.48	0.55	4.51	0.42	4.42	0.57
7. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.50	0.58	4.51	0.49	4.51	0.56
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.30	0.72	4.18	0.66	4.04	0.74
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา	4.34	0.80	4.23	0.61	4.31	0.60
เฉลี่ย	4.38	0.53	4.31	0.43	4.34	0.50

จากตาราง 4 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานครเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.53) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.50) และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ



ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน วิชาการของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.43	2.00	1.21	4.47	0.01*
	ภายในกลุ่ม	71.33	263.00	0.27		
	รวม	73.76	265.00			
2. การวัดผล ประเมินผล และเทียบ โอนผลการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.64	2.00	0.32	1.13	0.33
	ภายในกลุ่ม	74.23	263.00	0.28		
	รวม	74.87	265.00			
3. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2.00	0.08	0.26	0.77
	ภายในกลุ่ม	84.07	263.00	0.32		
	รวม	84.23	265.00			
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.90	2.00	0.45	1.15	0.32
	ภายในกลุ่ม	102.86	263.00	0.39		
	รวม	103.76	265.00			
5. การนิตการศึกษาศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.30	2.00	0.15	0.37	0.69
	ภายในกลุ่ม	108.22	263.00	0.41		
	รวม	108.52	265.00			
6. การจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2.00	0.17	0.59	0.56
	ภายในกลุ่ม	75.23	263.00	0.29		
	รวม	75.56	265.00			
7. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2.00	0.00	0.01	0.99
	ภายในกลุ่ม	79.52	263.00	0.30		
	รวม	79.52	265.00			
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่ง เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.74	2.00	1.37	2.64	0.07
	ภายในกลุ่ม	136.37	263.00	0.52		
	รวม	139.11	265.00			



ตารางที่ 5 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน วิชาการของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.43	2.00	0.22	0.52	0.59
	ภายในกลุ่ม	108.78	263.00	0.41		
	รวม	109.28	265.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2.00	0.06	0.23	0.79
	ภายในกลุ่ม	63.49	263.00	0.24		
	รวม	63.60	265.00			

* $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 5 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการทำงาน		
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.34	4.41	4.57
ต่ำกว่า 5 ปี	4.34	-	-0.07	-0.23*
5 – 10 ปี	4.41		-	-0.16*
มากกว่า 10 ปี	4.57			-

จากตารางที่ 6 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 -10 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 -10 ปี กับครูที่มี



ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร สรุปแต่ละด้านที่มีค่าความถี่สูงสุดดังนี้

ตารางที่ 7 แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ลำดับ ที่	สรุปแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา	ความถี่
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการศึกษาและกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแก่ครู	7
2	ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน คือ จัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่ครูในเรื่องการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้จัดทำเครื่องมือในการวัดผล ประเมินผลได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์	7
3	ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา คือ ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดซื้ออุปกรณ์เทคโนโลยีอย่างเพียงพอ	7
4	ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา คือ ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เพื่อให้ครูมีเวลามากขึ้นในการพัฒนาการเรียนการสอน	7
5	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา คือ ส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการวิจัย โดยการจัดกิจกรรมอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและการใช้ผลการวิจัยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	5
6	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ จัดการประชุมเพื่อชี้แจงบทบาทและความสำคัญของการมีส่วนร่วม รวมทั้งจัดทำเอกสารคู่มือในการนิเทศการศึกษา	5
7	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ คือ จัดให้มีการประชุม อบรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างทักษะและความรู้ด้านการสอนและการพัฒนาหลักสูตรให้กับครู	6
8	ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ คือ จัดให้มีการประชุม อบรมพัฒนาทักษะให้กับครูในการใช้เทคโนโลยีและวิธีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	5
9	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา คือ จัดให้มีการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้ครูเข้าใจและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	7



อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษามีระดับมากทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้าน อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการเป็นหน้าที่หลักในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ งานวิชาการจึงเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิชชาพร ชัยบุญมา (2562) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเป็นตัวชี้วัดการมีมาตรฐานและคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เช่นเดียวกับชนิกา นาคแก้ว (2562) ที่ศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ซึ่งพบว่า การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูปฐมวัยมีการพัฒนาในระดับมาก รวมทั้งวิชาญ เจริญวิไลรัตน์ และคณะ (2565) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนนาหลวง พบว่าอยู่ในระดับมาก อีกทั้งปริญญานภรณ์ เมืองพิล และ ศิริพงษ์ เสาภายน (2564) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตห้วยขวาง พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ครูที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีมีส่วนร่วมในระดับที่ใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่าภารกิจในการบริหารงานวิชาการนั้นต้องการความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมจากครูทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิกา นาคแก้ว (2562) ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนระดับปฐมวัย จำแนกระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับณรงค์ พิมสาร และคณะ (2562) พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ทั้งครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งปริญญานภรณ์ เมืองพิล และ ศิริพงษ์ เสาภายน (2564) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตห้วยขวาง พบว่าระดับการศึกษาของครู



ต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งไกรสิทธิ์ ดิบุรณ์ และ ชรินทร์ รสานนท์ (2566) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มเนินพระ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง พบว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดเล็กโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็กต่างมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แม้ว่าโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีทรัพยากรและบุคลากรมากกว่า แต่การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการไม่ได้แตกต่างกันมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอธิป นามรักษ์ (2560) พบว่าผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเครือข่ายปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกันและปาริชาติ สุนทร (2560) ที่ศึกษาการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

2.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาต้องการความร่วมมือจากครูทุกคนไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย การทำงานร่วมกันระหว่างครูที่มีประสบการณ์หลากหลายสามารถนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนได้ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับณรงค์ พิมสาร และคณะ (2562) พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของไชยา หานุภาพ (2564) ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับพิชา ก้วพรหม และ บรรจบ บุญจันทร์ (2565) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร สรุปแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการศึกษาและกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแก่ครู เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือใน



กระบวนการพัฒนาหลักสูตร สอดคล้องกับพิชชาพร ชัยบุญมา (2564) ที่กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาคือการศึกษาวเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับท้องถิ่น การกำหนดโครงสร้างหลักสูตร การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การนำหลักสูตรไปใช้ การบริหารจัดการหลักสูตร ตลอดจนการติดตามประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรให้มีมาตรฐานและสอดคล้องกับพิชชา ก้วพรหม และ บรรจบ บุญจันทร์ (2565) ที่กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาควรมีการประชุมวางแผน ข้อมูลพื้นฐานตามหลักสูตรแกนกลาง จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยคำนึงถึงสภาพบริบทและความต้องการของชุมชน และยังสอดคล้องกับฉันทย์ชนก มีความเจริญ และ สาโรจน์ เผ่าวงศ์ (2567) ที่กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่าโรงเรียนควรสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อนำไปสู่การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกัน

3.2 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ควรมีการประชุมชี้แจงเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการศึกษา กระบวนการวัดผลและประเมินผลแก่ครู ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและเสนอความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวัดผลและประเมินผลในสถานศึกษาที่ชัดเจน พร้อมจัดทำคู่มือหรือเอกสารอ้างอิงให้ครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับฉันทย์ชนก มีความเจริญ และ สาโรจน์ เผ่าวงศ์ (2567) ที่กล่าวว่าครูควรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลร่วมกัน กำหนดเกณฑ์ในการวัดผลและประเมินผลที่ชัดเจน นำผลการวัดผลและประเมินผลมาร่วมกันวิเคราะห์ ปรับปรุงและพัฒนา และยังสอดคล้องกับทรรศนีย์ โอภา และคณะ (2566) ที่กล่าวว่าสถานศึกษาควรมีการกำหนดมาตรฐานและเป้าหมายแต่ละด้านในการวัดผลและประเมินผลที่ชัดเจนและพัฒนาครูให้สามารถสร้างเครื่องมือวัดผล ประเมินผลที่มีมาตรฐาน

3.3 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับการจัดซื้ออุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย และจัดฝึกอบรมครูเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและสื่อการสอนใหม่ๆ สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการและสอดคล้องกับณรงค์ ยอดคำใบ และ ทินกฤตพัชร รุ่งเมือง (2566) ที่กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาคือควรส่งเสริมให้บุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและสร้างห้องสมุดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

3.4 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ควรลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เพื่อให้ครูมีเวลาเพียงพอสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ซึ่งระบุว่าจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความร่วมมือของครูและบุคลากรในสถานศึกษาโดยให้การเรียนการสอนเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนา



3.5 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการวิจัย โดยจัดกิจกรรมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย สนับสนุนให้ครูมีเวลาในการทำวิจัย เช่น ลดภาระงานในช่วงเวลาที่เหมาะสม พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการวิจัย นำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนและการบริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของพิชชาพร ชัยบุญมา (2562) ซึ่งกล่าวว่าการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาคือกระบวนการบริหารงานวิชาการที่ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และใช้ผลวิจัยในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และชนิกา นาคแก้ว (2562) ที่กล่าวว่าควรจัดให้มีโครงการพัฒนาครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้งเพื่อให้ครูและบุคลากรนำไปใช้ในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้อง

3.6 ด้านการนิเทศการศึกษา ควรจัดประชุมเพื่อชี้แจงบทบาทและความสำคัญของการนิเทศ รวมทั้งจัดทำคู่มือสำหรับครูเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศ ควรจัดอบรมให้ครูเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร และการวางแผนการนิเทศอย่างเหมาะสม โดยกำหนดเวลาสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับตารางงาน สอดคล้องกับทรรศนีย์ โอภา และคณะ (2566) ที่กล่าวถึงควรมีการวางแผนการนิเทศให้เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่องเป็นไปตามปฏิทินการนิเทศ แจ้งวัตถุประสงค์การนิเทศที่ชัดเจน และให้มีการกำหนดเกณฑ์การนิเทศที่ผู้รับการนิเทศรับทราบด้วย

3.7 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรจัดประชุม อบรม และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างทักษะการสอนและการพัฒนาหลักสูตร เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและทดลองใช้วิธีการสอนใหม่ๆ พร้อมสนับสนุนการแลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่างครู สอดคล้องกับแนวคิดของ ชนิกา นาคแก้ว (2562) ซึ่งระบุว่าพัฒนากระบวนการเรียนรู้ควรยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนและสอดคล้องกับองค์กร ยุทธศาสตร์ และ ทินกฤตพัชร รุ่งเมือง (2566) ที่กล่าวถึงแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ว่าพัฒนาครูให้มีการออกแบบวิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตร เลือกสื่อการสอนที่ตอบสนองความสนใจและความสามารถของผู้เรียนและส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน

3.8 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ ควรจัดประชุม อบรม และพัฒนาทักษะให้ครูในด้านการใช้เทคโนโลยีและการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ควรสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ที่ระบุแนวทางการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยให้สถานศึกษาสำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคล องค์กร และสถานศึกษาในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในกระบวนการเรียนการสอน

3.9 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ควรจัดอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจและให้ครูมีส่วนร่วมใน



กระบวนการพัฒนา กำหนดบทบาทของครูในระบบประกันคุณภาพให้ชัดเจน พร้อมติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับอรรถกถา มีความเจริญ และ สารโจน์ ผ่องใส (2567) ที่กล่าวว่าควรสร้างความเข้าใจและร่วมกันดำเนินงานการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ ร่วมกันจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษานำเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด พร้อมทั้งเผยแพร่ต่อสาธารณชน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาและการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้เป็นด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำ เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ข้อเสนอแนะจึงมุ่งเน้นไปที่แนวทางปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.1 จัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการที่มีครูเป็นแกนหลัก

1) คณะทำงานควรประกอบด้วยครูจากทุกระดับชั้นเพื่อให้มีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายด้านวิชาการ พัฒนาหลักสูตร และจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ

2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร การวัดผลประเมินผล และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.1.2 สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน

1) จากผลการวิจัยพบว่าครูมีส่วนร่วมน้อยในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้นโรงเรียนควร จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

2) จัดสรรเวลาและทรัพยากรให้ครูสามารถทำวิจัยและนำผลวิจัยไปปรับใช้ได้จริง

1.1.3 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารงานวิชาการ

1) จัดให้มีการอบรมการใช้แพลตฟอร์มการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ เช่น Google Classroom หรือ Microsoft Teams

2) สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการวัดผลประเมินผลและพัฒนาสื่อการสอน

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้สอน

1.2.1 เพิ่มบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน โดย

1) ครูควรมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและแนวทางการพัฒนาการศึกษาระดับประเทศ



- 2) นำการเรียนรู้แบบ Active Learning มาใช้ในการพัฒนาระบบการเรียนรู้
- 1.2.2 พัฒนาทักษะด้านการวิจัยในชั้นเรียน
 - 1) ส่งเสริมให้ทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อแก้ปัญหาในห้องเรียน
 - 2) ใช้ข้อมูลจากการประเมินผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
- 1.2.3 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครู
 - 1) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)
 - 2) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำเสนอแนวทางการสอนที่ประสบความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

- 2.1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในเชิงลึก
 - 1) ศึกษาแรงจูงใจ อุปสรรคที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ
 - 2) ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่ง
- 2.2 วิเคราะห์ผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารงานวิชาการ
 - 1) ควรศึกษาว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบบริหารจัดการเรียนรู้ (LMS) หรือ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการได้อย่างไร
- 2.3 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนต่างประเภท
 - 1) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของครูระหว่าง โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ รวมถึงระหว่างโรงเรียนของรัฐและโรงเรียนเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ. กรุงเทพฯ.
- ไกรสิทธิ์ ดิบุรณ์, และธารินทร์ รสานนท์. (2566). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มเนินพระ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง. วารสารศึกษาศาสตร์ มจร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, 11(1), 238-253. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/edj/article/view/261847>
- ชนิกา นาคแก้ว. (2562). การศึกษาการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.



- ไชยา หานุกาฬ. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=62421229136
- ณรงค์ พิมสาร, นภาพร วัฒนสุก, และมนัส โหยังไทย. (2562). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 7(2), 47-56. <https://journal.bkkthon.ac.th/upload/doc/spit/27/files/5.pdf>
- ณรงค์ ยอดคำใบ, และทินกฤตพัชร รุ่งเมือง. (2566). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(3), 513-524. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/270107>
- พรรณนีย์ โอภา, ทิพย์พัฒน์ สันตะวัน, และจิตตินันท์ ดั่งสุวรรณ. (2566). *แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 12(45), 100-109. <https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=1347>
- ธัญชนก มีความเจริญ, และสาโรจน์ เผ่าวงศากุล. (2567). *แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์*, 4(2), 141-155. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Kanchana-editor/article/view/274172>
- ปาริชาติ สุนทร. (2560). *การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Parichart.Sun.pdf>
- ปริญญาภรณ์ เมืองพิล, และศิริพงษ์ เสาภายน. (2564). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตห้วยขวาง. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 18(83), 17-24. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/246339>
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 5). ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ. ฝ่ายการศึกษา. (2567, 24 เมษายน). โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตพื้นที่. สำนักงานเขตสายไหม/* <https://webportal.bangkok.go.th/saimai/index>
- พิชา ก้วพรหม, และบรรจบ บุญจันทร์. (2565). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์*, 9(1), 100-110. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sikkha/article/view/249421>



- พิชชาพร ชัยบุญมา. (2562). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิชาญ เจริญวิไลรัตน์, ธนกฤต รัชตะศิริกุล, และบังอร แก่นจันทร์. (2565). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนนาหลวง กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 4(3), 220-233.
<https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/article/view/1890>
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 สำนักงานการศึกษา*. แอล. เอ็น.บี. เอ็นจีเนียริง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. พรักหวานกราฟฟิค.
- อธิป นามรักษ์ (2560). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการ ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายปางสีดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing and attitude scale attitude theory and measurement*. Fishbein, Martin, Ed. Wiley & Son.



โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

A Program to Enhance Active Learning Management Competency for Teacher under Surin Primary Educational Service Area Office 3

ภาวดี นามม่วง^{1*} ชัยยนต์ เพาพาน²

Phawadee Nammoung^{1*} Chaiyon Phaopan²

(Received: 2025-02-24; Revised: 2025-03-13; Accepted: 2025-03-14)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 และ 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบ่งเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 335 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹ Master's Degree Student, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

² Assistant Professor, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University

*Corresponding Author Email: 66918102012@reru.ac.th



กลวิธีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กลวิธีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การใช้สื่อเทคโนโลยี การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก ตามลำดับโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและกิจกรรมประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Module 2 กลวิธีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Module 3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก Module 4 การใช้สื่อ เทคโนโลยี และ Module 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก 4) วิธีพัฒนา 5) การประเมินผลโปรแกรม ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: โปรแกรม, สมรรถนะ, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Abstract

This research aimed to: 1) investigate the current state, desired state, and needs assessment for enhancing active learning management competency among teachers; and 2) develop a program to enhance active learning management competency for teachers under the Surin Primary Educational Service Area Office 3. The research employed mixed methods design, divided into two phases. Phase 1 which involved studying the current situation, the desired situation, and the necessary needs. The sample group included 335 school administrators and teachers, who were selected using stratified random sampling. The statistics used for data analysis included percentage, mean, and standard deviation. Phase 2 focused on developing an active learning management competency enhancement program and evaluating the program by five experts by purposive sampling. The research instruments included a questionnaire, a semi-structured interview, and an assessment form for evaluating the suitability and feasibility of the program. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNI modified).

The results showed that the overall current state was at a moderate level. The area with the highest mean was active learning assessment. The overall desired state was at the highest level. The area with the highest mean was active learning management strategies. The priority of needs, from highest to lowest, was: active learning design, active learning management strategies, use of media and technology, active learning activity organization, and



active learning assessment, respectively. The program consisted of: 1) principles; 2) objectives; 3) content and activities comprising 5 modules: Module 1 - Active Learning Design, Module 2 - Active Learning Strategies, Module 3 - Active Learning Activities, Module 4 - Use of Media and Technology, and Module 5 - Active Learning Assessment; 4) development methods; and 5) program evaluation. The overall program evaluation indicated the highest level of suitability and feasibility

Keywords: Program, Competency, Active Learning Management

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลัก ในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับ มาตรา 22 แนวการจัดการศึกษายังได้ให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนโดยยึดหลักว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ในการ จัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการ ตามความเหมาะสม ของแต่ละระดับการศึกษา ซึ่งเรื่องหนึ่งที่กำหนดให้ดำเนินการ คือความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและ การดำรงชีวิตอย่างมีความสุข (มาตรา 23 ข้อ5) ทั้งนี้ในมาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้คำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคลให้ผู้เรียนรู้จักประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ให้รู้จักคิดเป็นทำเป็น รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชาอีกทั้งมีการประสานความ ร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพ ทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่เจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดย ภาพรวมการจัดการ เรียนรู้มีความสำคัญหลายประการการดำเนินงานของผู้สอนตั้งแต่การวางแผนการจัดการ เรียนรู้จนสิ้นสุดการ ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและเกิด ทักษะหรือ สมรรถนะต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ (กุลิสรา จิตรขญาวณิช, 2562)

การศึกษาที่ปรากฏในปัจจุบันยังผูกพันกับเนื้อหาสูง การจดและการท่องจำยังมีอยู่สูง การทดสอบ ความจำยังปรากฏอยู่ทั่วไป ในขณะที่กระบวนการคิด กระบวนการทำความเข้าใจกับมนุษย์ กระบวนการทำความเข้าใจตนเองยังมีอยู่บ้าง การสอน การติว การกวดวิชาในลักษณะการสรุปเนื้อหาสาระยังมีอยู่อย่างกว้างขวาง (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2560) และเหตุผลสำคัญที่ผู้เรียน ยังไม่สามารถเรียนรู้ในยุคใหม่ว่า การสอนส่วนใหญ่ยังเป็นรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ซึ่งครูสอนเฉพาะความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริงด้วยการบรรยาย และตำรา อีกทั้ง



ผู้เรียนขาดทักษะการคิดและการเรียนรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) การศึกษาที่ปรากฏในปัจจุบันยังผูกพันกับ เนื้อหาสูง การจดและการท่องจำยังมีอยู่สูง การทดสอบความจำยังปรากฏอยู่ทั่วไป ในขณะที่ กระบวนการคิด กระบวนการทำความเข้าใจกับมนุษย์ กระบวนการทำความเข้าใจตนเองยังมีอยู่บ้าง การสอน การติว การกวดวิชาในลักษณะการสรุปเนื้อหาสาระยังมีอยู่อย่างกว้างขวาง (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2560) และเหตุผลสำคัญที่ผู้เรียนยังไม่สามารถเรียนรู้ในยุคใหม่ว่าการสอนส่วนใหญ่ยังเป็นรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ซึ่งครูสอนเฉพาะความรู้ที่ เป็นข้อเท็จจริงด้วยการบรรยาย และตำรา อีกทั้งผู้เรียนขาดทักษะการคิดและการเรียนรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ มีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง สามารถสร้างนวัตกรรมบริหารจัดการในชั้นเรียนได้ดี การจัดการเรียนรู้เป็นการตั้งใจกระทำให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่ดียอมทำให้ เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ผู้สอนที่สอนอย่างมี หลักการมีความรู้และมีทักษะจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความหมายและมีคุณค่าโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจุบันนี้กระบวนการเรียนรู้ได้จำกัดว่าจะต้องเกิดขึ้นเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น ดังนั้นการจัดการ เรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้สอนจะต้องเรียนรู้ให้เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและสัมฤทธิ์ผล (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2553)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีบทบาทในการแสวงหาความรู้ ประยุกต์ใช้ทักษะ เชื่อมโยงและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้อย่างมีปฏิสัมพันธ์สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาหรือประกอบอาชีพในอนาคต สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า หรือสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ มีทักษะการคิดเชิงระบบและพัฒนาตนเองเต็มความสามารถ โดยในหลักการจัดการเรียนการสอนนั้น ครูต้องลดบทบาทในการสอนและการให้ข้อความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง แต่ไปเพิ่มกระบวนการและกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียน เกิดความกระตือรือร้นในการจะทำกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้นและอย่างหลากหลาย จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสร่วมอภิปราย มีโอกาสฝึกทักษะการสื่อสาร มีการนำเสนองานทางวิชาการเรียนรู้ในสถานการณ์ จำลอง รวมทั้งมีการฝึกปฏิบัติในสภาพจริง มีการเชื่อมโยงกับสถานการณ์ต่าง ๆ จนเกิดเป็นการเรียนรู้อย่าง มีความหมาย (Meaningful Learning) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) และ (นนทลี พรธาดาวิทย์, 2559)กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การใช้ทั้งกิจกรรม วิธีการ หรือรูปแบบการสอน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้เรียนมีความเชื่อมั่น และเป็นนักคิดที่ไม่หยุดนิ่ง ทำให้ผู้เรียนสามารถจดจำเนื้อหาได้นาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดการได้รับการปรึกษาชี้แนะ การนำความรู้ไปใช้ในการถอดบทเรียน การสะท้อนคิดรวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เกิด



แรงบันดาลใจ เกิดทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานการศึกษาอย่างทั่วถึง จากผลการดำเนินการจัดการศึกษาในช่วงเวลา 2 ปีที่ผ่านมา พบว่า ปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข นั่นคือ ปัญหาคุณภาพผู้เรียนและปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน จากข้อมูลแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของหน่วยงานโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ประจำปีงบประมาณ 2566 ผลจากการวิเคราะห์ พบปัญหาหลายประการ และปัญหาหลักคือ ด้านคุณภาพการศึกษา คุณภาพของผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์ จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2565 พบว่าผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (O-NET) ระหว่างระดับประเทศ กับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2565 ในกลุ่มสาระภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 53.89 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา 54.13 กลุ่มสาระภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 37.62 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา 32.23 กลุ่มสาระคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 28.06 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา 25.75 และกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 39.34 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา 37.82 ซึ่งต่ำกว่าระดับประเทศ 3 วิชาและต่ำกว่าเป้าหมายที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ได้ตั้งไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3, 2566) รวมไปถึง สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ และปัญหาด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น ปัญหาการขาดแคลนครู ด้านประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ยังมีไม่เพียงพอ ปัญหาขาดการพัฒนาสื่อที่มีคุณภาพ ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนอาจเป็นเพราะ ครูยังใช้วิธีการสอนในรูปแบบเดิม ขาดความรู้ในหลักการสอน วิธีการและเทคนิคการสอน ขาดความรู้ในการใช้สื่อและเทคโนโลยี ไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพได้ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ยังไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพหรือ ด้านการพัฒนาครูยังไม่เพียงพอ ซึ่งการพัฒนาครูยังไม่มีกระบวนการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่ง (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาครูสามารถดำเนินการได้หลายวิธี และหนึ่งในนั้น คือ วิธีการพัฒนาในรูปแบบของโปรแกรม เป็นชุดกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้น โดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ ภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย และโปรแกรมการพัฒนามีส่วนทำให้บุคลากร ทำให้เกิด



การพัฒนาความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเป็นที่น่าพอใจ

ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนเห็นความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 นำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาต่อไป
2. ได้โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาครูในสถานศึกษาต่อไป
3. ได้แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ในการวางแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ



วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น

1. **ขั้นตอนดำเนินการ** สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน และวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น

2. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูล** ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 2,600 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 244 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,356 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยเทียบเคียงจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางของ Krejcie and Morgan (1970) กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของประชากรที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling Technique) เพื่อสุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จากจำนวนประชากร 2,600 คน เมื่อนำมาสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิจำแนกได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารจำนวน 31 คน และครูผู้สอนจำนวน 304 คน รวมกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 335 คน

3. **เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล** เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยพบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 นำแบบสอบถามที่มีค่า IOC เป็นไปตามเกณฑ์ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ตามวิธี Item Total Correlation (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวมโดยคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของคอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามสภาพปัจจุบันตั้งแต่ .219 - .665 และค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ตั้งแต่ 0.249 - 0.686 จากนั้นนำมา



หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันเท่ากับ .896 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .909 และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ออกหนังสือ/เพื่อส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสวรินทร์ เขต 3 ในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างนำหนังสือเสนอผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสวรินทร์ เขต 3 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสวรินทร์ เขต 3 ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Google form เนื่องจากมีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งหมด 483 คน และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสวรินทร์ เขต 3

1. ขั้นตอนดำเนินการ การศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากศึกษานิเทศก์และครูผู้สอน ผู้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 5 คน รายการสัมภาษณ์ของตัวบ่งชี้ที่มีความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{modified}$ มากกว่าค่า $PNI_{modified}$ โดยรวมของแต่ละองค์ประกอบ ทั้ง 5 องค์ประกอบ ยกร่างโปรแกรมและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ศึกษานิเทศก์และครูที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ผู้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากศึกษานิเทศก์และครูในการให้สัมภาษณ์ และตกลงนัดหมายวัน เวลา สถานที่ให้สัมภาษณ์ โดยการไปพบและสัมภาษณ์โดยตรง และผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรม โดยประสานส่งและขอรับคืนโดยตรงและผ่านช่องทางออนไลน์



5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ กลวิธีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กลวิธีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การใช้สื่อเทคโนโลยี การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และลำดับความความต้องการจำเป็น

องค์ประกอบของ สมรรถนะการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	2.89	0.49	ปานกลาง	4.76	0.41	มากที่สุด	0.647	1
2. กลวิธีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	2.97	0.42	ปานกลาง	4.87	0.35	มากที่สุด	0.639	2
3.การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	2.92	0.42	ปานกลาง	4.72	0.43	มากที่สุด	0.599	4
4. การใช้สื่อและเทคโนโลยี	2.99	0.40	ปานกลาง	4.85	0.35	มากที่สุด	0.622	3
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก	3.21	0.47	ปานกลาง	4.65	0.47	มากที่สุด	0.448	5

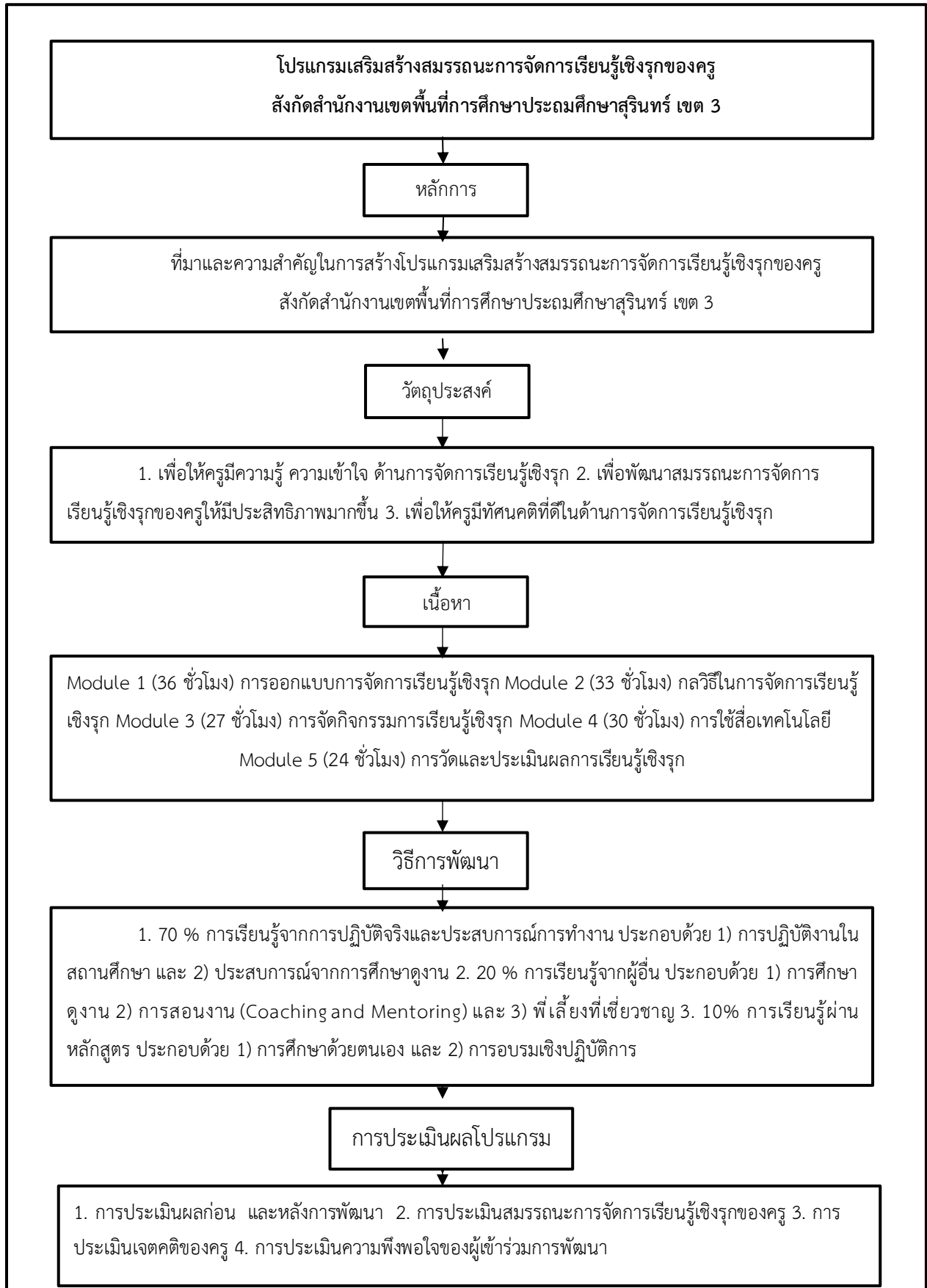


องค์ประกอบของ สมรรถนะการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
โดยรวม	3.00	0.44	ปาน กลาง	4.77	0.40	มาก ที่สุด	0.606	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ค่าเฉลี่ยรวม (PNI_{modified} = 0.606) เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (PNI_{modified} = 0.647) กลวิธีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (PNI_{modified} = 0.639) การใช้ สื่อเทคโนโลยี (PNI_{modified} = 0.622) การจัด กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (PNI_{modified} = 0.599) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก (PNI_{modified} = 0.448) ตามลำดับ

2. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

โปรแกรม ประกอบด้วย 1. หลักการ 2. วัตถุประสงค์ 3. เนื้อหาและกิจกรรม 4. วิธีพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนา 70 : 20 : 10 คือ 70 % การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติงานในสถานศึกษา และ 2) ประสบการณ์จากการศึกษาดูงาน 20% การเรียนรู้จากผู้อื่น ประกอบด้วย 1) การศึกษาดูงาน 2) การสอนงาน (Coaching and Mentoring) และ 3) พี่เลี้ยงที่เชี่ยวชาญ 10% การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร ประกอบด้วย 1) การศึกษาดด้วยตนเอง และ 2) การอบรมเชิงปฏิบัติการและ 5. การประเมินผลโปรแกรม ประกอบด้วย 1) การประเมินผลก่อน และหลังการพัฒนา 2) การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 3) การประเมินเจตคติของครู 4) การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67) และ (S.D. = 0.51) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.79) และ (S.D. = 0.43) รายละเอียดโปรแกรมแสดงดังแผนภาพที่ 1





อภิปรายผล

จากการศึกษา ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจาก สภาพของครูในการเลือกใช้สื่อและ แหล่งการเรียนรู้ที่จะช่วยให้การเรียนรู้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การประเมินผลการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ การบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับศักยภาพ และวัยของผู้เรียน การจัดการกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ให้ ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของตนเองอย่างเต็มตัว การใช้สื่อ เทคโนโลยี ที่มีลักษณะที่น่าสนใจที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ และความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนยังไม่บรรลุผลตาม เป้าหมายที่ต้องการ และเจตนารมณ์ของหลักสูตร สอดคล้องกับแนวคิดของ Stacy Zeiger (2015) ได้กล่าวว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการออกแบบการเรียนการสอน เป็นการวางเค้าโครงของการสอนของครู ที่ทำให้เห็นภาพรวมของการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้วิธีการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การใช้เทคโนโลยี เป็นสื่อในการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดีของผู้เรียน และการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อจะได้ทราบว่าผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรจันทร์ ภูทะวัง (2565) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อาจเนื่องมาจากครูยังขาดการ วิเคราะห์ความต้องการ ความถนัดผู้เรียน ให้มีความสอดคล้องกับบริบทสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา รวมถึงการ กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมด้านความรู้ กระบวนการ และเจตคติ ให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้ ออกแบบการ เรียนกับระดับของผู้เรียนประยุคต์ และบูรณาการการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีสอนที่หลากหลายเหมาะสม การไม่คำนึงถึงกระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ความ สอดคล้องกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ความต้องการ และเหมาะสมกับศักยภาพ และวัยของผู้เรียน การ เลือกใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่จะช่วยให้การเรียนรู้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร สอดคล้อง กับแนวคิดของ Smith & Ragan (1999) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการออกแบบการเรียนรู้ ต้องคำนึงถึงผลการเรียนรู้ ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ การออกแบบการเรียนการสอนมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้



มากกว่ากระบวนการสอน ต้องการรู้จักประยุกต์ใช้หลักการเรียนการสอน ให้เหมาะสมกับระดับวัยของผู้เรียน และเนื้อหาสาระ และมีการประเมินผลครอบคลุม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563) ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัทนาภา บุคติสี (2565) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน อาจเนื่องมาจาก ครูมีความต้องการการออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การเลือกใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายที่ การจัดสภาพแวดล้อม ทางการเรียนรู้โดยการบูรณาการใช้เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การใช้กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนมี โอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเคลื่อนไหวร่างกายในรูปแบบที่ หลากหลาย การวัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมายวัดให้ครอบคลุมทุกด้านตามสภาพจริง สอดคล้องกับแนวคิดของ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร (2564) การออกแบบการเรียนรู้ เป็นกระบวนการวางแผนการสอนอย่างมีระบบ โดยมีการวิเคราะห์องค์ความรู้ประกอบการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนการสอน สื่อ กิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงการประเมินผล เพื่อให้ผู้สอนสามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนและให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ดี จะช่วยผู้สอนวางแผนการสอนอย่างมีระบบ บรรลุจุดมุ่งหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัทนาภา บุคติสี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

เมื่อพิจารณารายด้านที่พึงประสงค์มากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านกลวิธีในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก อาจเนื่องมาจากครูต้องการนำกลวิธีการสอนหรือการใช้สื่อเป็นฐานที่หลากหลายจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดอภิ ปัญญา ทักษะคิดเชิงบวกและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมและ ประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มตัว ทั้งทางกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ ด้วยการใช้ เทคนิคการจัดการเรียนรู้หรือกลวิธีต่าง ๆ มาผสมผสานกันเพื่อให้นักเรียนมีโอกาสปรึกษาหารือเกี่ยวกับข้อ คำถามหรือใช้กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ การใช้กลวิธีจัดการเรียนรู้ที่ หลากหลายในการส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียนภายใต้สภาพบรรยากาศที่เหมาะสม และ ประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับสภาพจริง การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้โดยการบูรณา การใช้เทคโนโลยี



และแหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) กล่าวว่า กลยุทธ์ (Strategies) ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกก็ คือ การจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างเต็มตัว ทั้งทางกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ อนุสรณ์ เฉลิมศรี (2563) ได้กล่าวไว้ว่า กลวิธีการสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีหลากหลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีมีลักษณะข้อดีที่แตกต่างกัน วิธีที่ครูนำมาใช้สำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้นไม่มีรูปแบบที่ตายตัว ครูสามารถเลือกใช้เทคนิคการเรียนรู้หรือกลวิธีต่าง ๆ มาผสมผสานกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nelson, Nicol; Bramwell-Lalor, Sharon (2023) ได้วิจัยเรื่องการนำวิธีการสอนที่ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางและใช้กิจกรรมการเรียนรู้อย่างเชิงรุกในชั้นเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในวิชาชีววิทยา พบว่า การสอนแบบให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางและใช้กิจกรรมการเรียนรู้อย่างเชิงรุกกระตุ้นในชั้นเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในวิชาชีววิทยา เป็นการนำเสนอวิธีการที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างมากในการเรียนรู้และใช้กิจกรรมที่กระตุ้นความคิดและการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเต็มประสิทธิภาพในการเรียนวิชาชีววิทยาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stephen, Ellis & Martlew (2010) ศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนประถมศึกษา ในประเทศอังกฤษ ครูมีการวางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้ชี้นำกิจกรรมให้นักเรียนเข้าร่วม พบว่าหลังจากครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งผลให้นักเรียนมีส่วนร่วมและโต้ตอบด้วยวาจาผ่านการลงมือปฏิบัติและการเคลื่อนไหว และเรียนรู้ได้มากขึ้น

1.3 ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อาจเนื่องมาจากครูต้องการให้มีการวิเคราะห์ความต้องการ ความถนัดผู้เรียน และความสอดคล้องกับบริบทสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม การกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมได้เหมาะสมกับผู้เรียน การออกแบบการเรียนรู้ที่คำนึงถึงกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ การเลือกใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายที่จะช่วยให้การเรียนรู้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรประเมินผลการออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Smith & Ragan (1999) กล่าวว่า การออกแบบการเรียนการสอนสมควรคำนึงถึงเพื่อช่วยให้การออกแบบการเรียนการสอนมีคุณภาพ คำนึงถึงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมาย จุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้มากกว่ากระบวนการ กิจกรรมการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ การรู้จักประยุกต์ใช้หลักการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับระดับวัยของผู้เรียนและเนื้อหาสาระ ใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลาย ควร



เลือกใช้สื่อที่ช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับความแตกต่างการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิทนิภา บุตติสี (2565) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการออกแบบการเรียนรู้มีความต้องการมากที่สุด รองลงไปได้แก่ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ดังนี้

2.1 จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ควรให้ความสำคัญกับ การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กลวิธีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การใช้ สื่อเทคโนโลยี และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ในการนำไปทำโปรแกรมพัฒนา ซึ่งโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและกิจกรรม 4) วิธีพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนา 70 : 20 : 10 คือ 70 % การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติงานในสถานศึกษา และ 2) ประสบการณ์จากการศึกษาดูงาน 20 % การเรียนรู้จากผู้อื่น ประกอบด้วย 1) การศึกษาดูงาน 2) การสอนงาน (Coaching and Mentoring) และ 3) พี่เลี้ยงที่เชี่ยวชาญ 10% การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร ประกอบด้วย 1) การศึกษาด้วยตนเอง และ 2) การอบรมเชิงปฏิบัติการและ 5) การประเมินผลโปรแกรม ประกอบด้วย 1) การประเมินผลก่อน และหลังการพัฒนา 2) การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 3) การประเมินเจตคติของครู 4) การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา โพธิ์ศรี (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและกิจกรรม แบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่ Module 1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Module 2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและการปฏิบัติ Module 3 การใช้และพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ Module 4 การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการปฏิบัติงานจริง โดยจัดกิจกรรมตามหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 และ 5) การประเมินผล โปรแกรม ประกอบด้วย การประเมินความรู้ ความเข้าใจ ก่อน-หลังการพัฒนา การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา



2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่ามีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่าโปรแกรมที่มีองค์ประกอบได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาและกิจกรรม วิธีการพัฒนา และการประเมินผล สามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 นำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพ์ศนิตา จึงสุทวิงษ์ (2563) สรุปได้ว่าโปรแกรม หมายถึงกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นขั้นตอน มีรายละเอียดของแนวทางการพัฒนาโดยการเชื่อมโยงหลักการแนวคิด ทฤษฎี ที่เป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชภัทร์ สงวนเครือ (2562) ได้วิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา โพธิ์ศรี (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผล การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้น มีปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการพัฒนา ดังนี้

1.1 จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทั้งนี้ผู้บริหารและครู ควรให้ความสำคัญกับการเลือกใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายที่จะช่วยให้การเรียนรู้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ประเมินผลการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รู้จักประยุกต์ และบูรณาการการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับศักยภาพ และวัยของผู้เรียน



1.2 จากผลการศึกษาศาภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกลวิธีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้บริหารและครูควรมุ่งนำกลวิธีการสอน ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้หรือกลวิธีต่าง ๆ มาผสมผสาน การใช้สื่อเป็นฐานที่หลากหลาย จัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างเต็มที่ ทั้งทางกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ จัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ โดยการบูรณาการใช้เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมการริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ หรือได้ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ การค้นคว้าเพิ่มเติมจากสื่อการสอนและประสบการณ์แล้วนำความรู้มาสรุปเป็นแนวคิดร่วมกัน

1.3 จากผลการศึกษาความสำคัญลำดับความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความต้องการสูงมากเป็นอันดับที่หนึ่ง ทั้งนี้ผู้บริหารและครูควรมีการกำหนดเนื้อหาสาระให้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ความต้องการ สามารถประยุกต์ และบูรณาการการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับศักยภาพ และวัยของผู้เรียน เลือกใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายที่จะช่วยให้การเรียนรู้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ประเมินผลการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รู้จักประยุกต์ และบูรณาการการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับศักยภาพ และวัยของผู้เรียน การนำไปโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ไปใช้นั้น สามารถปรับเวลาในการพัฒนาแต่ละขั้นตอนอาจยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมและควรพัฒนาให้ครบทุกขั้นตอนตามโปรแกรมที่วางไว้

1.4 จากผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำโปรแกรมไปใช้และพัฒนา สมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามหลักการพัฒนา 70: 20: 10 เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการศึกษาศาภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรทำการศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3



2.2 จากผลการศึกษาศาภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกลวิธีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรทำการศึกษา ปัจจัยที่ ส่งผลต่อกลวิธีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

2.3 จากผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู พบว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม และนำโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในการพัฒนาครูต่อไป

2.4 จากผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู พบว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม และนำโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในการพัฒนาครูต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กษภัทร์ สงวนเครือ. (2562). โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ สถาบันส่งเสริมและพัฒนาวิชาการดอกเตอร์เคน, 1(1), 1-27. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/article/view/256151>
- กุลิสรา จิตรขญาวนิช. (2562). การจัดการเรียนรู้. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นนทลี พรธาดาวิทย์. (2559). การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning. ทริปเพิ้ลเอ็ดดู เคชั่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่9). สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พิมพ์ศนิดา จิงสุทิวังษ์. (2563). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับนักวิชาการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพชรจันทร์ ภูทะวัง. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2560). การศึกษาไทย 4.0: ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 4). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2553). คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้. เทียนวัฒนา พรรัตน์ตั้ง.



- ยุภาลัย มะลิซ้อน และกาญจน์ เรืองมนตรี (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 7(8), 230-243.
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/246263>
- วัธนวิภา บุคดีสี และกาญจน์ เรืองมนตรี. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 8(1), 56-68.
<http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/2434>
- วาสนา โพธิ์ศรี และสินธะวา คามดิษฐ์. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 14(2), 27-41.
<https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/article/view/19>
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา : กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. หจก. ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (2566). รายงานผลการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้. หน่วยงานนิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก. บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). รายงานสภาวะการศึกษาไทยปี 2557-2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร. พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). รูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา. พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร. (2564). แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จังหวัดกำแพงเพชร. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร.



- อนุสสรณ์ เณิมศรี. (2563). *การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Nelson, N., & Bramwell-Lalor, S. (2023). Implementing student-centered, active Learning instructional strategies in a grade 10 biology classroom. *International Journal of Research in Teacher Education (IJRTE)*, 14(4), 17- 36. <https://ijrte.inased.org/makale/4279>
- Stephen, C., Ellis, J., & Martlew, J. (2010). Taking active learning into the primary school: A matter of new practices?, *International Journal of Early Years Education*, 18(4), 315-329. [https://www.researchgate.net/publication/233260044_ Taking_active_learning_into_the_primary_school_A_matter_of_new_practices](https://www.researchgate.net/publication/233260044_Taking_active_learning_into_the_primary_school_A_matter_of_new_practices)
- Zeiger, S. (2015). *English Education*. Miami University.
- Smith, P. L. & Ragan, T. J. (1999). *Instructional design* (2nd ed.). Prentice Hall.



บทบาทที่เป็นจริง บทบาทที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการพัฒนามบทบาท
ของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนเอกชนกลุ่มการกุศล
ของวัดในพระพุทธศาสนา

The Actual Roles, Expected Roles, and Priority Needs for Role Development
of Monastic Administrators: A Case Study of Charity Schools in Buddhist
Temples

ธิติยา ทองอยู่^{1*} วรณวิศา สืบบุญสรณ์ คล้ายจำแลง² พร้อมพิไล บัวสุวรรณ³

Thitiya Thongyu^{1*} Wanwisa Suebnusorn Klaijumlang² Prompilai Buasuwan³

(Received: 2025-02-24; Revised: 2025-03-04; Accepted: 2025-03-28)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับของบทบาทที่เป็นจริง บทบาทที่คาดหวังของพระสงฆ์
ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนามบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะ
ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือวิจัยเป็น
แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการ
จำเป็น ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ
ด้านการบริหารงานงบประมาณ ส่วนระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา
ในภาพรวมมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคาดหวังมากที่สุดคือด้านการบริหารงานวิชาการ
รองลงมาคือด้านการบริหารงานงบประมาณ นอกจากนี้บทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา

¹นิสิตปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹Master's Degree Student, Faculty of Education, Kasetsart University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²Assistant Professor, Faculty of Education, Kasetsart University

³รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³ Associate Professor, Educational Administration, Faculty of Education, Kasetsart University

*Corresponding Author Email: Thitiya.tho@ku.th



ที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ บทบาทด้านการบริหารงานงบประมาณ ($PNI_{modified}=0.1266$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($PNI_{modified}=0.1253$) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($PNI_{modified}=0.1169$) และด้านการบริหารงานวิชาการ ($PNI_{modified}=0.1168$) ตามลำดับ

คำสำคัญ: บทบาทที่เป็นจริง บทบาทที่คาดหวัง พระสงฆ์ ผู้บริหาร โรงเรียนการกุศล

Abstract

This research aimed to study the actual roles and the expected roles of monastic administrators, and to assess priority needs for the development of monastic administrators. The study employed a survey research methodology, selecting a purposive sample group. The research instrument was a questionnaire, and the statistical analyses included frequency, mean, standard deviation, and priority needs index. The research findings revealed that the level of performance by monks as school administrators was high in all aspects. When considering each aspect, the highest level of actual roles was found in academic administration, followed by budget administration. Similarly, the expected roles of monk as school administrators were also at a high level. The aspect with the highest expectation was academic administration, followed by budget administration. Additionally, the most priority needs for the development of monastic roles as school administrators were budget administration ($PNI_{modified}=0.1266$), personnel administration ($PNI_{modified}=0.1253$), general administration ($PNI_{modified}=0.1169$), and academic administration ($PNI_{modified}=0.1168$), respectively.

Keywords: Actual Roles, Expected Roles, Monastic, Administrators, Charity Schools



บทนำ

การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องดังเช่นปัจจุบัน ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการศึกษามาโดยตลอด ดังจะเห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญที่เกิดขึ้นตั้งแต่การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยเฉพาะในมาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจและความรับผิดชอบมากขึ้นในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังมีนักวิชาการหลายท่านได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อาทิ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561) กล่าวว่า ผู้นำทางการศึกษาหรือผู้บริหารทางการศึกษาเป็นทั้งจุดตั้งต้น เป็นตัวนำและเป็นผู้ผลักดันการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาการศึกษาที่แท้จริง และธีระ รุญเจริญ (2553) ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นมืออาชีพสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามการศึกษาไทยยังคงเผชิญกับปัญหาหลายประการ ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาระหว่างพื้นที่ และการผลิตบัณฑิตที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอันสูงสุด บทบาทของผู้บริหารไม่เพียงแต่กำกับดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ในบริบทของประเทศไทยมีความเชื่อมโยงระหว่างศาสนาและการศึกษามาอย่างยาวนาน พระภิกษุสงฆ์ได้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษามาตั้งแต่อดีต รวมไปถึงมีบทบาทในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน โดยในอดีตนั้นวัดเป็นศูนย์กลางการศึกษาของชุมชน โดยพระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นครูสอนหนังสือและอบรมศีลธรรมแก่เยาวชน ดังที่พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2559) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “การศึกษาเริ่มต้นเมื่อคนกินอยู่เป็น” ว่าวัดเป็นสถานศึกษาสำหรับชุมชน เป็นสถานสงเคราะห์ที่บุตรหลานของชาวบ้านจะได้รับ การฝึกอบรมทั้งทางพุทธศาสนาและวิชาการทางโลก การจัดการศึกษาโดยพระสงฆ์ได้มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการจัดตั้งโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่า



ด้วยโรงเรียนราษฎร์ของวัด พ.ศ. 2488 ซึ่งปัจจุบันบริหารงานตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และกำกับดูแลโดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ซึ่งเป็นทางเลือกหนึ่งที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ มีลักษณะเป็นโรงเรียนเอกชนที่วัดเป็นเจ้าของ และมีเจ้าอาวาสเป็นผู้รับใบอนุญาตโดยตำแหน่ง มีจุดเน้นที่ต้องการให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีจุดประสงค์มุ่งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม ซึ่งนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนตามหลักธรรมและกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้อง สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคม ตลอดจนมีลักษณะของความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ขณะเดียวกันสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ได้กำหนดนโยบายและแผนงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยได้ให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียน 100 เปอร์เซ็นต์ ทำให้ผู้บริหารและครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

พระปลัดศรายุทธ มหารินโท (มหาประโช) (2561) ชี้ให้เห็นถึงการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากร และขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานงบประมาณและบุคคล พระไพศาล สุทธิจิตโต (โนทัยะ) (2554) ได้ศึกษาการบริหารงานโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนนั้นอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเฉพาะด้านกิจการนักเรียน ซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนมุ่งเน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี และ พระมหานศศักดิ์ ชื่นสว่าง (2564) ชี้ให้เห็นว่า พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาหลายด้าน โดยมุ่งเน้นทั้งการพัฒนาด้านวิชาการควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งต้องมีความเข้าใจบทบาทขององค์กรอย่างเป็นระบบ จะเห็นได้ว่า การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เป็นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับผู้บริหาร เพราะฉะนั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้และความเข้าใจในแต่ละบทบาทของสถานศึกษา รวมไปถึงในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

การศึกษาบทบาทของพระภิกษุสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและน่าสนใจในการศึกษาวิจัย เนื่องจากสามารถนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการศึกษาของพระมหาสุหิตย์ อาภากร (2558) ได้แสดงให้เห็นถึงความท้าทายของพระภิกษุสงฆ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความคาดหวังของสังคมที่มีต่อบทบาทของพระภิกษุสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา และจากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่ายังไม่ได้มีการกล่าวถึงบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาอย่างแน่ชัด และผู้วิจัยส่วนใหญ่เป็นพระภิกษุสงฆ์ โดยปรากฏผลรวบรวบที่ทำการศึกษาค้นคว้าเป็นส่วน



น้อย ด้วยความสำคัญของบทบาทพระสงฆ์ในการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความต้องการศึกษาวิจัยถึงบทบาทที่เป็นจริง บทบาทที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยทำการศึกษาเก็บข้อมูลกับโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในเขตภาคกลาง โดยมีพระภิกษุสงฆ์เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้ถือเป็นความท้าทายสำคัญในการทำความเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาโดยพระภิกษุสงฆ์ ซึ่งจะช่วยค้นหาโอกาสและแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะทำให้ทราบถึงหลักการและแนวทางการบริหารสถานศึกษาของพระภิกษุสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาปัจจุบัน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาศักยภาพพระภิกษุสงฆ์ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง และเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการศึกษาที่ดำเนินการโดยพระภิกษุสงฆ์ให้มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของสังคม ทั้งนี้เพื่อมุ่งเป้าหมายสูงสุดในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับของบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับของบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือครูในโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคกลาง ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 117 คน



กำหนดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้เกณฑ์จากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้น 5% ประชากร จำนวน 117 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการคือ จำนวน 92 คน โดยมีการกำหนดขนาดตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริง บทบาทที่คาดหวังของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตอบสองคู่ (Dual Responses) และเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 48 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการบริหารงานวิชาการ มีข้อคำถาม 17 ข้อ ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีข้อคำถาม 9 ข้อ ด้านการบริหารงานบุคคล มีข้อคำถาม 10 ข้อ และด้านการบริหารงานทั่วไป มีข้อคำถาม 12 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ตามวิธีการของ Rowinelli and Hambleton (1977) อ้างถึงในบุญเรียง ขจรศิลป์ (2536) รายข้ออยู่ระหว่าง .67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สูตร Cronbach's alpha coefficient (1970) อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด (2554) ได้เท่ากับ .988 สำหรับบทบาทที่เป็นจริง และ .997 สำหรับบทบาทที่คาดหวัง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ด้วย Google Form โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างคือ ครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคกลาง จำนวน 92 ฉบับ และได้กลับคืนมา คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป JAMOVİ ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวัง ของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทด้านการบริหารงานวิชาการ บทบาทด้านการบริหารงานงบประมาณ บทบาทด้าน



การบริหารงานบุคคล และ บทบาทด้านการบริหารงานทั่วไป โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป JAMovi สำหรับการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปรในวิจัย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย หรือเกณฑ์พฤติกรรมที่แสดงถึงระดับบทบาทที่เป็นจริง กับบทบาทที่คาดหวัง ตามวิธีการของ Best (1984) ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 และวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนามาตรฐานของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$) (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2562)) ซึ่งเป็นการหาผลต่างระหว่างบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง และผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทที่เป็นจริง บทบาทที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นในการพัฒนามาตรฐานของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนเอกชนกลุ่มการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคกลาง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 41 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 80 คน และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 60 คน ผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของบทบาทที่เป็นจริง บทบาทที่คาดหวังของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนเอกชนกลุ่มการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคกลาง

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของบทบาทที่เป็นจริง บทบาทที่คาดหวังของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา

(n = 92)

บทบาทของพระสงฆ์ ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา	บทบาทที่เป็นจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1 บทบาทด้านการบริหารงานวิชาการ	3.94	0.62	มาก	4.40	0.58	มาก
2 บทบาทด้านการบริหารงานงบประมาณ	3.87	0.63	มาก	4.36	0.60	มาก
3 บทบาทด้านการบริหารงานบุคคล	3.83	0.70	มาก	4.31	0.67	มาก
4 บทบาทด้านการบริหารงานทั่วไป	3.85	0.59	มาก	4.30	0.59	มาก
รวมเฉลี่ย	3.88	0.59	มาก	4.35	0.58	มาก



จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทที่เป็นจริงของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนเอกชนกลุ่มการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคกลาง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.62) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บทบาทด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.63) ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บทบาทด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.70)

ส่วนบทบาทที่คาดหวังของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนเอกชนกลุ่มการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคกลาง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ บทบาทด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.60) ทั้งนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บทบาทด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.59)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนเอกชนกลุ่มการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคกลาง

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา

(n = 92)

ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาบทบาทของพระสงฆ์	ความต้องการจำเป็น	
	PNI _{modified}	อันดับ
1 บทบาทด้านการบริหารงานวิชาการ	0.1168	4
2 บทบาทด้านการบริหารงานงบประมาณ	0.1266	1
3 บทบาทด้านการบริหารงานบุคคล	0.1253	2
4 บทบาทด้านการบริหารงานทั่วไป	0.1169	3
รวมเฉลี่ย	0.1214	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ในการพัฒนาบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนเอกชนกลุ่มการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคกลาง โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บทบาทด้านการบริหารงานงบประมาณ (PNI_{modified} = 0.1266) บทบาทด้านการบริหารงานบุคคล (PNI_{modified} = 0.1253)



บทบาทด้านการบริหารงานทั่วไป ($PNI_{\text{modified}} = 0.1169$) และ บทบาทด้านการบริหารงานวิชาการ ($PNI_{\text{modified}} = 0.1168$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริง บทบาทที่คาดหวัง ของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนเอกชนกลุ่มการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคกลาง ซึ่งผู้วิจัยนำผลมาอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนเอกชนกลุ่มการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า บทบาทที่เป็นจริงของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนเอกชนกลุ่มการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคกลาง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการบริหารของพระสงฆ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดโรงเรียนเป็นฐานและดำเนินการภายใต้วงจรคุณภาพ PDCA นอกจากนี้ พระสงฆ์ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ใช้แนวทางการบริหารแบบกระจายอำนาจ หรือ CLUSTERS กล่าวคือ เป็นการบริหารที่มีการแบ่งกลุ่มโรงเรียนหรือหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียนขนาดใหญ่หรือที่เรียกว่าโรงเรียนเล็กในโรงเรียนใหญ่ โดยให้แต่ละกลุ่มมีความเชี่ยวชาญหรือความเฉพาะทางในด้านใดด้านหนึ่ง ซึ่งช่วยให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของผู้เรียน อาทิเช่น โรงเรียนสอนสองภาษา โรงเรียนที่เน้นการใช้ Textbook โรงเรียนอัจฉริยภาพทางวิชาการ โรงเรียนเตรียมความพร้อมทางวิชาการทหาร เป็นต้น ทำให้สามารถพัฒนาหลักสูตรที่ตรงกับศักยภาพและความสนใจของนักเรียน และนักเรียนได้รับการศึกษาที่สอดคล้องกับจุดแข็งของตนเอง ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน มีการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและเป็นระบบมากขึ้นซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับความยั่งยืนของระบบการศึกษา โดยแนวทางการบริหารของพระสงฆ์ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดเน้นสำคัญ ได้แก่ 1) การจัดตั้งโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 15 โรงเรียน ตามหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายการประสานงาน การสร้างสรรคงาน และการติดตามผู้เรียน 2) การนำบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายเดียวกัน โดยส่งเสริมการริเริ่มและการจัดการการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3) การสร้างความเป็นเอกภาพและความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกฝ่าย 4) การแบ่งปันทรัพยากรและการสนับสนุนระหว่างสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด 5) การทำงานเป็นทีม โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการสอนและการบริหารจัดการ 6) การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและตรงเวลา 7) การกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางการศึกษาอย่างมีศักยภาพ 8) การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ โดย



จัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม ทั้งงบประมาณและบุคลากร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ จากแนวทางการบริหารดังกล่าว ส่งผลให้โรงเรียนเอกชนกลุ่มการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ในภาคกลาง ที่มีพระสงฆ์เป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรางวัลสถานศึกษาที่มีระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษายอดเยี่ยม อีกทั้งยังเป็นสถานศึกษาแกนนำด้านการบริหารและจัดการศึกษา นำไปสู่ผลการประเมินคุณภาพในระดับยอดเยี่ยม (2566)

ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับในระดับสูง อันเป็นผลจากแนวทางการบริหารที่เป็นระบบและยึดหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับบทความวิชาการของ อำนาจ มีราชา (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งพบว่า การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนในพระพุทธศาสนาสู่ความเป็นเลิศ เป็นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับผู้บริหาร เพราะฉะนั้นผู้บริหารจะต้องทบทวนและพัฒนาสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดทิศทางการศึกษาที่ชัดเจน กระตุ้นคน วางแผน สามารถตัดสินใจ และต้องเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ให้ความร่วมมือ ติดต่อสื่อสารได้เป็นอย่างดี แก้ปัญหาในองค์กรได้ แก้ปัญหาความขัดแย้ง รู้จักวิเคราะห์ระบบงาน มีความสามารถในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ สามารถเป็นผู้นำในสังคมได้เป็นอย่างดี และยังสามารถคล่องกับงานวิจัยของพระครูศรีรัตนภิรัต (ปิยนันท์ ปิยจิตโต) (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาโดยภาพรวมมีการปฏิบัติการเป็นที่น่าพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ งบประมาณ วิชาการ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคคล จะเห็นได้ว่าพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญทั้งในด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาทางวิชาการ การจัดการทรัพยากร ตลอดจนการเป็นผู้นำทางศีลธรรมและจริยธรรม การที่พระสงฆ์สามารถทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจึงส่งผลให้โรงเรียนการกุศลของวัดสามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ และตอบสนองต่อความต้องการทางการศึกษาและสังคมได้อย่างแท้จริง

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนเอกชนกลุ่มการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในภาคกลาง พบว่า การจัดลำดับค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นลำดับแรก อาจเนื่องมาจากการบริหารงานงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาและความสามารถในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนเอกชนกลุ่มการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ซึ่งมักเผชิญกับข้อจำกัดด้านงบประมาณและแหล่งเงินทุน ด้วยเหตุนี้ ความต้องการจำเป็นใน



การพัฒนาทักษะและบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณจึงมีความสำคัญเป็นลำดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของพระปลัดศรายุทธ มหานรินโท (มหาประโศ) (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการบริหารงานงบประมาณตามหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเห็นได้ชัดแล้วว่าการบริหารงานงบประมาณเป็นบทบาทที่มีความจำเป็นที่พระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาเป็นอันดับแรก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนการกุศลอื่น ๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ควรใช้ผลวิจัยนี้เป็นแนวทางในการจัดอบรมให้พระสงฆ์ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ได้เรียนรู้หลักการบริหารงบประมาณ การวางแผนการเงิน และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารเชิงบูรณาการ ผลวิจัยชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ และการสร้างเครือข่ายร่วมมือ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้โรงเรียนมีคุณภาพ ควรนำไปขยายผลสู่โรงเรียนอื่น ๆ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงนโยบายการศึกษา ซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทจริงและบทบาทที่คาดหวังของพระสงฆ์ ควรถูกนำไปใช้ในการพัฒนาเป็นกลยุทธ์โดยเฉพาะด้านการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน การสนับสนุนทางการเงิน รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยี เพื่อยกระดับให้โรงเรียนเอกชนกลุ่มการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ในฐานะผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดอื่น ๆ หรือระดับประเทศ เพื่อเปรียบเทียบลักษณะการบริหารและพัฒนาข้อเสนอแนะที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.2 งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นหลัก อาจมีข้อจำกัดในการเข้าใจเชิงลึก ควรใช้การสัมภาษณ์หรือศึกษากรณี (Case Study) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น



2.3 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองและชุมชนเกี่ยวกับบทบาทของพระสงฆ์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ปิยาภรณ์ พูลชัย. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระครูศรีรัตนปริย (ปิยนันท์ ปิยจิตโต), สมศักดิ์ บุญปู และอำนาจ บัวศิริ. (2561). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนาในภาคกลาง. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(3), 177-189. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU/article/view/178234>
- พระปลัดศรายุทธ มหานรินทร์ (มหาประโช). (2561). การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาธนศักดิ์ ชื่นสว่าง. (2564). การบริหารการจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา. *วารสารพุทธาเซียนศึกษา*, 6(1), 17-31. <http://www.ojs.mcu.ac.th/index.php/BAS/article/view/6743>
- พระมหาบุญศรี ญาณวุฑฒ. (2564). บทบาทของพระสงฆ์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจแก่คนไทยในยุคการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระราชสุตาภรณ์ (ประศักดิ์ ชั่งแสง) และพระมหาอุดร อุตตโร (มากดี). (2566). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา. *วารสารมหาจุฬาลงกรณวิชาการ*, 10(1), 430-442. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMA/article/view/263006>
- พระเอกชัย พิเลศรัมย์. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์]. <http://backoffice.thaiedresearch.org/uploads/paper/1f7a657fe29dc6cc9a322307413e129b.pdf>



- วีระพงษ์ ประทอง, กนกอร สมปราษฎ์ และประจิตร มหาหิง. (2565). รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพตามหลักอิทธิบาท 4 ใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 9. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 1955-1968. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/258448>
- ศิริลักษณ์ มีทวงษ์ และสงวน อินทร์รักษ์. (2561). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมือง นครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. *วารสารการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(2), 97-109. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/192832>
- อมลภา ปิ่นทอง. (2566). แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา รามบุรีเขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 24(1), 310-318. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jsrc/article/view/251446>
- อินดา ศิริวรรณ. (2563). กลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย. *Journal of Modern Learning Development*, 5(3), 1-15. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/241545>
- อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- อำนวย มีราคา และชาญวิทย์ หมุนอุดม. (2565). การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดใน พระพุทธศาสนาสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารการบริหารนิตบุคคลและนวัตกรรมการท้องถิ่น*, 8(10), 300-311. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsa-journal/article/view/258452>
- อรุณลักษณ์ วรินทร์พันธุ์. (2565). การบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติ ธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- Ar, T. B., U & Ye., Y. (2020). The relationship between teachers' competence and their job satisfaction at Phaung Daw Oo Monastic Education High School, in Mandalay Division, Myanmar. *Human Sciences*, 12(1), 103-115. <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/Scholar/article/view/3829>
- Win, T. T. (2024). *A study on the sustainability of monastic education in Yangon Region* [Unpublished master's thesis]. Yangon University.

